

مجله اقتصادی

شماره‌های ۷ و ۸، مهر و آبان ۱۴۰۰، صفحات ۸۳-۵۱

بررسی تأثیر کووید-۱۹ بر تحولات تکنولوژیکی مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارمندان و ارائه الگوی اقتصادی مدیریت منابع انسانی بعد از گذار از ویروس (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی سیستان و بلوچستان)

علیرضا سرگلزایی

استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

A.Sargolzaie@isuzah.ac.ir

سعید کربلایی

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

Karbalaee2014@Gmail.com

آرشام هنرکار

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

A.Honarkar@Gmail.com

جهان در دو سال اخیر دچار پاندمی کرونا با نام علمی کووید-۱۹ شده که بر تمام ابعاد زندگی افراد و جامعه تأثیر گذاشته است. کسب و کارها و سازمان‌ها اولین قشری بودند که تحت تأثیر آن دستخوش تغییر و تحول شدند. در این حین به علت رعایت فاصله‌های اجتماعی و موارد بهداشتی جهانی، وظیفه مدیریت منابع انسانی و تحولات تکنولوژی و فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش پررنگی یافت. هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر تحولات تکنولوژیکی مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارمندان و ارائه الگوی بهینه مدیریت منابع انسانی بعد از گذار از کووید-۱۹ در اداره امور مالیاتی استان سیستان و بلوچستان است. روش تحقیق به کار گرفته شده پیمایشی است و جامعه آماری نیز کلیه کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان سیستان و بلوچستان است که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با فرمول کوکران، تعداد ۲۲۵ نفر از آن‌ها انتخاب شده‌اند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از نرم‌افزار SPSS 18 و روش حداقل مربعات جزئی Smart PLS استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد بیشترین تحولات تکنولوژی در زمینه سیستم الکترونیکی مدیریت آموزش، سیستم الکترونیکی استخدام و انتخاب، مدیریت عملکرد و مدیریت انضباط و تخلفات صورت گرفته و این موارد درصد زیادی از عملکرد کارکنان را تبیین می‌کند. در راستای ارائه الگوی بهینه، سیستم نوین مدیریت منابع انسانی مشتمل بر ۱۲ آیتیم از طریق متغیر میانجی ایجاد ساخت اجتماعی فناوری با ۷ مورد (SCOT)، بر عملکرد آتی کارکنان در دوران بعد از گذار از کووید-۱۹ ارائه شد. واژگان کلیدی: تکنولوژی نوین، مدیریت منابع انسانی الکترونیک، ساخت اجتماعی فناوری، عملکرد کارکنان.

۱. مقدمه

در دو سال اخیر، تمام جهان با بحرانی بی‌سابقه مواجه شده به نام ویروس کرونا با نام علمی کووید ۱۹. اصلی‌ترین ویژگی این بحران مانند هر بحران دیگر غیرمترقبه بودن آن است که موجب می‌شود تصمیم‌گیرندگان در موقعیت اضطراب و سردرگمی قرار گیرند. پاندمی کرونا در حوزه‌های متنوعی تأثیرات قابل توجه و گاه جبران‌ناپذیر گذاشته که کسب‌وکارها و سازمان‌ها از این قاعده مستثنا نبوده‌اند؛ بنابراین واکنش سریع مدیران منابع انسانی در بحران‌ها و حوادث غیرمترقبه و تلاش برای نوآوری و خلاقیت در این زمان، بسیار مهم و حیاتی است (شهوازیان هاشمی، ۱۳۹۹).

شیوع کووید-۱۹ متضمن تغییرات قابل توجهی در نحوه کار سازمان‌های خدماتی است که بر روال کار و فعالیت‌های کارکنان تأثیر می‌گذارد. در همان زمان، ظهور صنعت ۴.۰ فناوری‌های جدیدی را معرفی کرد که ممکن است چنین فعالیت‌هایی را تسهیل کند و پیامدهای کووید-۱۹ را کاهش دهد (نارایانامورتی و تورتورلا^۱، ۲۰۲۱).

شیوع کووید-۱۹ به ناچار راه‌های جدیدی برای کار ایجاد کرد که این راه‌کارها می‌تواند به بخشی جدایی‌ناپذیر از دنیای پس از همه‌گیری تبدیل شود (نارایانامورتی و تورتورلا، ۲۰۲۱)، تحقیقات ما مفاهیم نظری و عملی مهمی را برای بهبود عملکرد کارکنان برای پساکرونا ارائه می‌کند.

شیوع کووید-۱۹ تقریباً همه کارمندان در سراسر جهان را وادار کرده که در شرایطی کاملاً متفاوت در مقایسه با آنچه قبلاً بود کار کنند. مداخلات ناشی از کووید-۱۹ مانند فاصله‌گذاری اجتماعی، محدودیت‌های سفر، کار مجازی یا دورکاری، تداوم فرآیندهای قبلی را محدود کرده و در نتیجه نحوه کار کارکنان را تغییر داده است (تورتورلا و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین مداخلات دیگر که توسط شیوع کووید-۱۹ آغاز شده، قرنطینه‌های متعدد از موقت به طولانی‌مدت کارکنان و تغییرات رفتاری آن‌هاست. مدیران، رهبران و متخصصان منابع انسانی در مورد چنین تغییرات رفتاری بسیار نگران هستند زیرا می‌تواند بر سلامت عاطفی، شناختی و فیزیکی کارکنان تأثیر بگذارند و به موجب آن بر نتایج و عملکرد آن‌ها نیز تأثیر بگذارد (گریوز و کارابایوا^۲، ۲۰۲۰).

1. Industry 4.0
2. Narayanamurthy & Tortorella
3. Graves & Karabayeva

فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر بسیار عمیقی بر مدیریت منابع انسانی گذاشته و باعث تحول آن شده است. شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی الکترونیک^۱ بهترین مصداق این مدعاست. متخصصان معتقدند، EHRM ظرفیت افزایش بهره‌وری و بهبود فرایند تصمیم‌گیری را داراست؛ البته نباید آن را اکسیر و پادزهر تمام ناکارآمدی‌ها تلقی کرد. در سال‌های اخیر تلاش سازمان‌های دولتی ایران علیرغم وجود اسناد بالادستی در بهبود بهره‌وری چندان چشمگیر نبوده است (عرفانیان، ۱۳۹۶).

به طور کلی می‌توان سه دلیل اصلی بیان کرد که چرا مدیریت منابع انسانی به فناوری اطلاعات نیاز دارد؟ اول: ظرفیت‌های بالقوه‌ای که فناوری اطلاعات در تسریع فرایندها دارد؛ دوم: ظرفیت‌های بالقوه فناوری اطلاعات در اداره کردن پیچیدگی‌های مباحث و موضوعات مدیریت منابع انسانی و سوم: ظرفیت فناوری اطلاعات در ارزیابی و اطلاع‌رسانی نیازهای یادگیری که مدیریت منابع انسانی برای انجام رویه‌های خود به آن نیاز دارد (مید^۲ و همکاران، ۲۰۰۷).

در سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک فعالیت‌های واحد منابع انسانی خود را به سهولت بازطراحی کرده و وظیفه انجام بسیاری از کارهایی را که قبلاً توسط کارمندان واحد منابع انسانی انجام می‌گرفته به سیستم‌های الکترونیکی محول می‌نماید. سید داوودی موسوی و فرتاش معتقدند یکی از نتایج استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان افزایش انگیزه کارکنان و افزایش اشتیاق آنان است (داوودی موسوی و فرتاش، ۱۳۹۱).

در پیشینه نظری و توسعه فرضیه‌ها اکثریت توجه در تحقیقات مدیریت عملیات تاکنون به سمت درک تأثیر شیوع کووید-۱۹ بر سازمان‌ها معطوف شده است. با این حال، تأثیر بیماری همه‌گیر بر مدیریت فرایندها و عملیات و ذینفعان مرتبط با آن مانند کارکنان، هنوز مورد بررسی قرار نگرفته که به عنوان تمرکز این تحقیق انتخاب شده است. این امر به‌ویژه برای سازمان‌هایی که هم‌زمان از فناوری‌های پایه ۱۴۰ و شیوه‌های اتصال مجازی استفاده می‌کنند که ممکن است عملکرد کارکنان را افزایش دهد، مهم است. انتظار می‌رود این بینش برای رهبران تیم و مدیران خطی که در مهار

1. E-Human recourse management

2. Mead

تأثیر منفی بیماری همه گیر کووید-۱۹ بر عملکرد کارکنان با مشکل روبرو هستند، ارزش افزوده ایجاد کند.

همه گیری کووید-۱۹ همه جنبه های اقتصاد جهانی را به شدت تغییر داده و رهبران منابع انسانی را با مبرم ترین تقاضا برای ایجاد تعادل بین منافع کارکنان و سازمان های مربوطه مواجه کرده است. همچنین نقش یک کاتالیزور را با تسریع پذیرش فناوری با سرعت و مقیاس بی سابقه ای ایفا کرده است. سازمان ها در سراسر جهان برای یافتن راه حل های نوآورانه برای برخی از این چالش های جهانی به فناوری روی آورده اند. در این مقاله تأملی، برخی مفاهیم اساسی ناشی از تأثیر کووید-۱۹ بر عملکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی، چگونگی ایفای نقش تسهیل کننده و توانمندسازی فناوری برای مدیریت منابع انسانی، پیش بینی های روشنگر بر اساس نحوه واکنش سازمان ها و در نهایت راه پیش رو را مورد بحث قرار داده ایم.

با توجه به مواردی که مطرح شد سؤال اصلی این است که چه تغییرات و تحولات تکنولوژیکی در قسمت مدیریت منابع انسانی سازمان ها (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی استان سیستان و بلوچستان) ایجاد شده و این تغییرات چه تأثیراتی بر عملکرد کارکنان داشته است. همچنین سؤال مهم تری که پیش رو داریم این است که بهترین الگوی مدیریت منابع انسانی نوین برای گذار از پاندمی کووید-۱۹ چیست؟

۲. تأثیر کووید-۱۹ بر عملکرد کارکنان

آنچه واضح است اینکه تأثیر کووید-۱۹ در سازمان ها و بر عملکرد کارکنان است، با این حال، جهت این تأثیر نامشخص است، زیرا استدلال هایی برای هر دو جهت منفی و مثبت وجود دارد. در حمایت از تأثیر منفی، نظرسنجی اخیر دیلویت^۱ در شرکت های چینی نشان داد ۴۶ درصد از آن ها انتظار کاهش عملکرد ناشی از کووید-۱۹ را دارند (بویچنکو و تیمچنکو^۲، ۲۰۲۰). افزایش استرس، زیرساخت های ناکافی، از دست دادن محیط کار و همکاران، انتظارات عملکرد غیر واقعی، اختلال در رابطه مدیر و کارمند و مشکل در ایجاد اعتماد با همکاران، از نکات منفی محیط کار مجازی هستند (گریوز و کارابایوا، ۲۰۲۰) که می تواند تأثیر منفی بر کارایی کارکنان داشته باشد. کاپوتو و

1. Deloitte

2. Boichenko & Tymchenko

هایلند^۱ (۲۰۲۰)، از طریق یک گروه متمرکز که با نمونه‌ای متشکل از ۲۵۶ کارمند (عمدتاً از شرکت شرکت آمریکایی) انجام شد، نشان دادند از هر ۱۰ نفر پاسخ‌دهنده، چهار نفر احساس می‌کردند همه‌گیری همکاری متقابل کارکردی را کاهش می‌دهد و ۳۶ درصد از پاسخ‌دهندگان نگران بودند در مورد اینکه چگونه کار از راه دور می‌تواند بر تعادل کار و زندگی آن‌ها تأثیر بگذارد (نارایانامورتی و تورتورلا، ۲۰۲۱).

گروه بانکداری بریتانیایی^۲ (۲۰۱۷) با حمایت از تأثیر مثبت، نشان داد کار مجازی بیشتر از انگیزه‌های مالی باعث افزایش بهره‌وری کارگران می‌شود. تحقیقات همچنین نشان داد شرکت‌هایی که تعادل زندگی کاری بهتری را از طریق گزینه‌های کار مجازی فراهم می‌کنند، راه را برای نیروی کار مولدتر هموار می‌کنند، زیرا کارکنان انگیزه بیشتری دارند (استیونز^۳، ۲۰۱۹). گریوز و کارابایوا (۲۰۲۰) اظهار داشتند کار مجازی برای کارکنان انعطاف‌پذیری در کار، افزایش زمان در دسترس به دلیل عدم رفت‌وآمد و مهم‌تر از آن دسترسی به استعدادهای بهتر در سراسر جهان است که می‌تواند میانگین عملکرد فردی را افزایش دهد (نارایانامورتی و تورتورلا، ۲۰۲۱).

برخی با حمایت از دیدگاه منفی معتقدند مناطق درگیر کووید-۱۹ دچار مسائل فوری و شدیدی هستند که می‌تواند تأثیر منفی بر عملکرد کارمندان سازمان‌ها، شرکت‌ها و کسب‌وکارها بگذارد (هارتمن و لوسیر^۴، ۲۰۲۰). برخی از آن‌ها مسائلی بود که ناشی از کار از راه دور و در دسترس نبودن فیزیکی بیشتر، لغو و به تعویق انداختن جلسات و رویدادهای مهم، محدودیت‌های سفر و تعطیلی مرزها توسط کشورهای مختلف و بیماری‌های سلامت روانی و جسمی بیشتر ذینفعان بود. این مسائلی که کارکنان تجربه می‌کنند، مسلماً توانایی و تمایل آن‌ها را برای انجام وظایف موجود و کارهای جدید کاهش می‌دهد. کارمندانی که پس از شیوع کووید-۱۹ به کار از راه دور ادامه می‌دهند، شانس بیشتری برای تجربه اضطراب، ناامیدی و فرسودگی شغلی دارند که در صورت انباشته شدن می‌تواند بر بهره‌وری و مشارکت آن‌ها تأثیر بگذارد و منجر به ارائه خروجی با کیفیت پایین و مستعد خطا شود. سیستم‌های مدیریت عملکرد با هدف ایجاد همسویی و درک

1. Caputo & Hyland

2. HSBC

3. Stevens

4. Hartmann & Lussier

مشترک از موارد قابل تحویل و مسیرها (مانند آموزش‌ها، راهنمایی) برای دستیابی به این موارد به کار گرفته می‌شوند (نارایانامورتی و تورتورلا، ۲۰۲۱).

جنبه دیگری که شفافیت ندارد، تأثیر پذیرش صنعت ۴.۰ و فناوری‌ها و تکنولوژی‌های آن (با نام ۱۴.۰) بر ارتباط بین پیامدهای کاری شیوع کووید-۱۹ و عملکرد کارکنان است. این امر به طلوع یک انقلاب صنعتی جدید اشاره دارد که با ظهور، پیشرفت و همگرایی تعدادی از فناوری‌ها مانند تولید افزودنی، اینترنت اشیا^۱، بلاکچین، روباتیک پیشرفته و هوش مصنوعی رخ می‌دهد (تورتورلا و فترمن^۲، ۲۰۱۸؛ ایوانف^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). این فناوری‌ها با برقراری ارتباط بلادرننگ بین سیستم‌های دیجیتال و فیزیکی، عملکرد کارکنان و سازمان‌ها را افزایش داده‌اند. ۱۴.۰ نه تنها قادر به کاهش هزینه‌ها، افزایش انعطاف‌پذیری، افزایش سرعت و بهبود کیفیت است، بلکه احتمالاً می‌تواند تنش‌های ذاتی بین این اولویت‌های عملیاتی کلیدی را کاهش دهد و در نتیجه بر عملکرد تأثیر بگذارد (اولسن و تاملین^۴، ۲۰۲۰).

۳. مدیریت منابع انسانی الکترونیک

این اعتقاد وجود دارد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک در دهه ۹۰ میلادی مطرح شد و به اجرای فعالیت‌های منابع انسانی با استفاده از اینترنت اشاره دارد (هال و موریتز^۵، ۲۰۰۳). این مفهوم به انجام فعالیت‌های حوزه مدیریت منابع انسانی با استفاده از فناوری‌های تحت وب اشاره دارد. در این سبک مدیریت، اطلاعات در هر زمان و مکانی در اختیار مدیران، مشاوران و کارکنان قرار می‌گیرد و به کارکنان اجازه می‌دهد تا اطلاعات فردی خود را از طریق به‌روزآوری و تصمیم‌گیری کنترل نمایند و به مدیران اجازه دسترسی به داده‌ها و اطلاعات، انجام تحلیل‌ها، تصمیم‌گیری و ارتباط با دیگران را بدون مشورت با واحد منابع انسانی می‌دهد (پانایوتوپولو^۶ و همکاران، ۲۰۰۷).

عبارت مدیریت منابع انسانی الکترونیک به صورت گسترده مورد استفاده قرار گرفت اما هنوز یک تعریف پذیرفته‌شده جهانی در مورد آن وجود ندارد. این واژه اغلب مترادف با واژه‌های مشابه

-
1. IoT
 2. Tortorella & Fettermann
 3. Ivanov
 4. Olsen & Tomlin
 5. Hall & Moritz
 6. Panayotopoulou

نظیر منابع انسانی مبتنی بر وب، سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی مجازی، اینترنت منابع انسانی، سیستم‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر کامپیوتر و پورتال‌های منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود (رجایی و همکاران، ۱۳۹۵).

ورمن و ولدکومن^۱ (۲۰۰۷) مدیریت الکترونیکی منابع انسانی را پشتیبانی اداری و اجرایی وظایف منابع انسانی با استفاده از فناوری‌های اینترنت تعریف کرده‌اند (رعدی و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین استروهمیر تعریف جامعی از مدیریت منابع انسانی الکترونیک ارائه می‌دهد که عبارتند از برنامه‌ریزی، پیاده‌سازی و به‌کارگیری فناوری اطلاعات جهت ارتباط حداقل دو نفر یا دو گروه به منظور اجرای فعالیت‌های مشترک مربوط به منابع انسانی. فناوری اطلاعات مانند ابزاری برای انجام کامل وظایف منابع انسانی به کار می‌رود (شعمیه و ارولراجا^۲، ۲۰۱۸).

به‌طور خاص، جانسون و همکاران (۲۰۱۶)، e-HRM به این صورت تعریف کرده‌اند: «پیاده‌سازی و تحویل قابلیت منابع انسانی که توسط یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS) ممکن گشته و متصل به کارمندان، متقاضیان، مدیران و تصمیماتی که آن‌ها می‌گیرند است». این تعریف eHRM را به‌عنوان بستری در نظر می‌گیرد که ذی‌نفعان داخلی و خارجی برای دسترسی به فرآیندها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی از آن استفاده می‌کنند و سیستم اطلاعاتی منابع انسانی گسترده‌تری را ممکن می‌سازد (جانسون^۳ و همکاران، ۲۰۱۶).

همچنین تعریف اسچرام^۴، به‌عنوان راهکاری برای پیاده‌سازی راهبردهای مدیریت منابع انسانی، رویه‌ها و سیاست‌ها در سازمان از طریق حمایت مستقیم و آگاهانه بر اساس تکنولوژی‌های وب است (حماد^۵ و همکاران، ۲۰۱۹).

«کرستون^۶» معتقد است مدیریت منابع انسانی الکترونیک، ابزار یا رویکردی برای کارآمدتر شدن متخصصان منابع انسانی از طریق متمرکز کردن آن‌ها بر بُعد راهبردی نقش مدیر منابع انسانی

1. Voermans & Veldhoven
2. Shaumya & Arulrajah
3. Johnson
4. Schramm
5. Hamad
6. Crestone

است. به عبارتی؛ به یک راهبرد برای کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها تبدیل شده است و به اعتقاد وی دستاورد قابل توجهی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود (اردوگومز و اسین^۱، ۲۰۱۴).

در این رویکرد، تمامی فعالیت‌های منابع انسانی توسط فناوری وب پشتیبانی می‌شوند. برخلاف «سیستم اطلاعات منابع انسانی» که دسترسی به آن در اختیار متخصصان و مشاوران مدیریت منابع انسانی است، در این رویکرد کلیه مدیران و کارکنان سازمان به راحتی می‌توانند به اطلاعات خدمتی مورد نیاز دسترسی داشته باشند و نسبت به ارزیابی و بهینه نمودن آن‌ها اقدام کنند. به دو علت از آن به عنوان یک نوآوری در منابع انسانی یاد می‌شود؛ اولاً به علت فرصت‌هایی که در روابط کارکنان و مدیران ایجاد می‌کند؛ دوماً به علت اینکه فناوری‌های اطلاعات، تسهیلاتی را برای طراحی ابزارها و ادوات مدیریت منابع انسانی ایجاد می‌کنند که بدون فناوری‌های اطلاعات، امکان‌پذیر نیست (هاب^۲ و همکاران، ۲۰۰۷).

فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در سه حوزه مدیریت منابع انسانی عملیاتی، مدیریت منابع انسانی رابطه‌ای و مدیریت همچنین مدیریت منابع انسانی الکترونیک برنامه‌ریزی، پیاده‌سازی و به کارگیری فناوری اطلاعات جهت اتصال حداقل دو نفر، یا دو دسته به منظور اجرای فعالیت‌های مشترک مربوط به منابع انسانی است (استروهمیر^۳، ۲۰۰۷).

سیستم‌های جدید منابع انسانی الکترونیکی، تعدادی از فرآیندهای منابع انسانی از جمله تجزیه و تحلیل شغل، استخدام، انتخاب، آموزش، جبران خدمت، مدیریت عملکرد و برنامه‌ریزی منابع انسانی را تسهیل و تعدیل کردند. حتی اگر سیستم‌های HRIS و HRMS پشتیبانی داخلی را برای متخصصان منابع انسانی فراهم کنند، برنامه‌های منابع انسانی الکترونیک دسترسی به تمام سهامداران داخلی و خارجی (مثلاً متقاضیان کار، کارمندان، مدیران، متخصصان منابع انسانی و شرکای تجاری) را فراهم می‌سازند (استون و دولبوئن^۴، ۲۰۱۳).

مدیران منابع انسانی هم از این قابلیت فناوری اطلاعات غافل نبوده و آن را در قالب سامانه‌های کاربردی نظیر سیستم اطلاعات منابع انسانی (HRIS) سیستم برنامه‌ریزی نیروی انسانی (ERP) مراکز

-
1. Erdogmus & Esen
 2. Hubb
 3. Strohmeier
 4. Stone & Dulebohn

ارائه خدمات اشتراکی (HRM) سیستم‌های پاسخگویی صوتی، پورتال‌های مدیران و کارمندان و همچنین نرم‌افزارهای تحت وب به کار گرفته‌اند و در اصطلاح سیستم مدیریت الکترونیکی منابع انسانی را در راستای بهره‌وری سازمان کم‌وبیش مورد توجه قرار داده‌اند (رعیدی و همکاران، ۱۳۹۵).

مدیریت منابع انسانی عملیاتی روی فعالیت‌های پایه‌ای منابع انسانی در بخش اداری تمرکز دارد. در این حوزه روی پرداخت‌ها و اداره کردن اطلاعات پرسنلی تأکید می‌شود. در مدیریت منابع انسانی رابطه‌ای روی فعالیت‌های پیشرفته‌تر بخش منابع انسانی تمرکز می‌شود. در واقع تأکید در این حوزه روی اداره کردن نیست، بلکه بر ابزارهایی از مدیریت منابع انسانی است که فرآیندهایی چون کارمندیابی و انتخاب کارکنان جدید، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش‌ها را پشتیبانی می‌کنند. حوزه سوم، مدیریت منابع انسانی تبدیلی است که روی فعالیت‌های استراتژی‌مدار تمرکز دارد. در این حوزه روی فرآیندهای تغییر سازمانی، بازبینی استراتژیک و مدیریت دانش تأکید می‌شود (علی‌پور و همکاران، ۱۳۹۹).

۴. ساخت اجتماعی تکنولوژیک مدیریت منابع انسانی پسا کرونا

برای بررسی تأثیر فناوری‌های پایه ۱۴۰ بر رابطه بین پیامدهای کاری شیوع کووید-۱۹ بر عملکرد کارکنان، بر ساخت اجتماعی فناوری (SCOT^۱) تکیه می‌کنیم. تئوری SCOT توضیح می‌دهد که چگونه عوامل و نیروهای اجتماعی متنوعی به توسعه فناوری شکل می‌دهند که اغلب غیرخطی هستند و تغییرات تکنولوژیکی و معانی مرتبط با فناوری را شامل می‌شود (نارایانامورتی و تورتورلا، ۲۰۲۱). لئوناردی و بارلی^۲ (۲۰۱۰) تحقیق در مورد اجرای SCOT را در پنج دیدگاه، یعنی ادراک، تفسیر، تخصیص، اجرا و همسویی دسته‌بندی کرده و فاز اجرا، پدیده اجتماعی ساخته شده و فرآیند ساخت را برای هر دیدگاه توضیح دادند. ون بالن^۳ و همکاران (۲۰۱۶) SCOT را به دنیای دیجیتال گسترش دادند و کاربران آن را به عنوان عوامل تغییر تکنولوژی بررسی کردند. از گروه‌های مختلف کاربران انتظار داشتند که معانی فناوری را بپذیرند، اعمال کنند و به اشتراک بگذارند، خط

1. Social construction of technology

2. Leonardi & Barley

3. Van Baalen

سیر توسعه فناوری را تعریف کنند و مصنوع آن را برای انجام مذاکره روی طرح‌های آتی آن تفسیر کنند (کواک و کوه^۱، ۲۰۲۰). فناوری‌های ۱۴.۰ اتصال افقی و عمودی مبتنی بر اینترنت افراد، ماشین‌ها و اشیاء و همچنین فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات را برای مدیریت پویا فرآیندهای کسب و کار پیچیده ارائه می‌کنند (بائر^۲ و همکاران، ۲۰۱۵ و مولر^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). فناوری‌های پایه ۱۴.۰ فناوری‌هایی را در بر می‌گیرد که اتصال و هوشمندی را به فناوری‌های پیشرفته آینده ارائه می‌کند که در چهار بعد اصلی، یعنی تولید هوشمند، محصولات هوشمند، زنجیره تأمین هوشمند و کار هوشمند مرتب شده‌اند (فرانک^۴ و همکاران، ۲۰۱۹).

سازمان‌هایی که بلوغ دیجیتال و اتوماسیون بیشتری از طریق ادغام فناوری‌های ۱۴.۰ دارند، پس از شیوع و اتمام کووید-۱۹ به طور قابل توجهی از مزایای آن در تمام ابعاد بهره‌مند شده‌اند، زیرا توانسته‌اند سطوح بهره‌وری را به طور مؤثر حفظ کنند. مؤسسه مهندسان برق و الکترونیک^۵ (با نام اختصاری IEEE) (۲۰۲۰) نشان می‌دهد پس از شیوع کووید-۱۹، پذیرش واقعیت مجازی، واقعیت افزوده، نمایشگرهای هولوگرافیک و فضاهای همکاری غوطه‌وری که توسط فناوری‌های حضور از راه دور فعال شده‌اند، شاهد رشد سریع شرکت‌ها خواهند بود، زیرا آن‌ها خواستار همکاری‌های پیشرفته در فاصله‌های دور هستند. جاوید^۶ و همکاران (۲۰۲۰) توضیح دادند که چگونه می‌توان از فناوری‌های مختلف ۱۴.۰ مانند هوش مصنوعی، اینترنت اشیاء، داده‌های بزرگ، واقعیت مجازی، هولوگرافی، محاسبات ابری، ربات خودمختار، اسکن سه‌بعدی، چاپ سه‌بعدی و حسگرهای زیستی برای مدیریت کارآمد استفاده کرد.

۵. پیشینه تحقیق

نارایانامورتی و تورتورلا (۲۰۲۱) به بررسی تأثیر شیوع کووید-۱۹ بر عملکرد کارکنان با نقش تعدیل‌کننده فناوری‌های پایه صنعت ۴.۰، پرداختند و به این نتایج رسیدند که پیامدهای کاری کووید-۱۹ (مانند محیط کار دفترخانه، ناامنی شغلی و اتصال مجازی) بر عملکرد کارمندان تأثیر

-
1. Kwok and Koh
 2. Bauer
 3. Müller
 4. Frank
 5. The Institute of Electrical and Electronics Engineers
 6. Javaid

می‌گذارد؛ اگرچه نه به همان میزان. علاوه بر این، ما دریافتیم که فناوری باعث افزایش عملکرد کارکنان می‌شود؛ با این حال جهت‌گیری و شدت چنین افزایشی با توجه به معیار عملکرد و مفهوم کار متفاوت باشد.

آگاروال^۱ (۲۰۲۱) به بررسی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (HRM) اتخاذ شده توسط هتل‌ها در طول شیوع کووید-۱۹ و تأثیر آن بر رفاه کارکنان هتل پرداخت. نتایج نشان داد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی کارمندمحور به شدت بر رفاه کارکنان تأثیر می‌گذارد. این مقاله بینش‌های یک چارچوب HRM برای رفاه را با استفاده از یک مدل تقاضای شغلی-منابع ادغام می‌کند. این مقاله مضامینی را شناسایی می‌کند که نظریه‌ها و مدل‌های موجود رفاه را تأیید و گسترش می‌دهد. یافته‌ها برای سیاست‌گذاران از طریق ارائه راهنمایی‌هایی برای مدیریت مؤثر افراد در زمان‌های سخت مهم هستند.

اورلیا و مومین^۲ (۲۰۲۰) در تحقیقی وضعیت مدیریت منابع انسانی را در زمان کرونا بررسی کردند و برای پساکرونا پیشنهادهای مبتنی بر تکنولوژی و فناوری ارائه دادند. آنان برای مدیریت منابع انسانی در جهان پس از کووید-۱۹ به طور خاص بر نوآوری‌های دیجیتالی مختلف مانند هوش مصنوعی، یادگیری ماشین، محاسبات ابری، اینترنت اشیا و غیره تأکید کردند. همچنین به بررسی برخی از بهترین شیوه‌های HRM اتخاذ شده توسط بخش‌های منابع انسانی سازمان‌های پیشرو جهانی پرداختند و با تجزیه و تحلیل جامع این فناوری‌های نوآورانه و ایده‌های خلاقانه منابع انسانی، تصویری جامع از چگونگی تحول HRM در طول همه‌گیری کووید-۱۹ ارائه کردند.

هارتمن و لوسیر (۲۰۲۰) تأثیر شیوع کووید-۱۹ را بر عملکرد کارکنان فروش B2B بر اساس بررسی مقالات متخصص محور، مصاحبه با کارکنان سازمان B2B و یک وینار با متخصصان فروش مورد مطالعه قرار دادند. آن‌ها با استفاده از مدل تغییر سازمانی لیویت و نظریه سیستم‌های فنی اجتماعی، بحثی غنی در مورد چالش‌های معرفی شده توسط شیوع کووید-۱۹ که می‌تواند عملکرد کارمند فروش B2B را کاهش دهد، ترکیب کردند.

1. Agarwal

2. Aurelia & Momin

شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با عملکرد و یادگیری سازمانی انجام دادند و به این نتیجه دست یافتند که بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و عملکرد و یادگیری سازمانی و نیز تمامی زیر مقیاس‌های آن رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

۶. مواد و روش‌ها

اهداف تحقیق

هدف تحقیق حاضر در مرحله اول بررسی تحولات تکنولوژیکی مدیریت منابع انسانی در دوران درگیری با ویروس کرونا است و در مرحله بعد تأثیر این تحولات بر عملکرد کارکنان در این دوران بررسی می‌شود.

هدف اصلی دوم ارائه مدل و الگویی از مدیریت منابع انسانی نوین در پسا کرونا است.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

بین تحولات تکنولوژی نوین در مدیریت منابع انسانی در دوران شیوع کرونا و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

۱. بین سیستم الکترونیکی انتصابات و مدیریت مسیر شغلی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۲. بین سیستم الکترونیکی پرداخت بر اساس عملکرد و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۳. بین سیستم الکترونیکی مدیریت آموزش و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۴. بین سیستم الکترونیکی استخدام و انتخاب و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۵. بین سیستم الکترونیکی مدیریت عملکرد و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۶. بین سیستم الکترونیکی مدیریت مهارت و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۷. بین سیستم الکترونیکی مدیریت انضباط و تخلفات و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر بر مبنای هدف کاربردی است و بر مبنای ماهیت و روش نیز این تحقیق را می‌توان در گروه تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی قرار داد. در این تحقیق ارتباط متغیر مستقل تحولات تکنولوژی در مدیریت منابع انسانی و متغیر وابسته عملکرد کارکنان از طریق پرسشنامه محقق ساخته سنجیده می‌شود. در مدل دوم متغیر مدیریت منابع انسانی نوین به عنوان متغیر مستقل، ساخت اجتماعی فناوری (SCOT) به عنوان متغیر میانجی و عملکرد آتی کارکنان تحت تأثیر متغیرهای مستقل و میانجی به عنوان متغیر وابسته است.

ابزار گردآوری اطلاعات

داده‌های تجربی از طریق پرسشنامه محقق ساخته که دارای ۶ قسمت است گردآوری می‌شود. قسمت اول سؤالاتی در ارتباط با ویژگی‌های پاسخگویان است. قسمت دوم متغیر مستقل تحولات تکنولوژی مدیریت منابع انسانی در دوران شیوع کرونا ۵۱ سؤالی بوده و به هفت مؤلفه سیستم الکترونیکی انتصابات و مدیریت مسیر شغلی، سیستم الکترونیکی پرداخت بر اساس عملکرد، سیستم الکترونیکی مدیریت آموزی، سیستم الکترونیکی استخدام و انتخاب، سیستم الکترونیکی مدیریت عملکرد، سیستم الکترونیکی مدیریت مهارت و سیستم الکترونیکی مدیریت انضباط و تخلفات تقسیم شد. این پرسشنامه بر حسب میزان تغییر از هر کدام از این موارد دارای طیف لیکرت عدم تغییر، تغییر خیلی کم، تغییر کم، تغییر زیاد، تغییر خیلی زیاد و تغییر کامل هستند.

قسمت سوم متغیر وابسته عملکرد کارکنان بر اساس تغییرات تحولات تکنولوژیک مدیریت منابع انسانی است که دارای شش مؤلفه تصمیم‌گیری کارکنان و توانمندسازی در حل مسائل، اهداف و وظایف، خطا، سرعت، رفتار و هزینه‌ها است. هر کدام از سؤالات دارای طیف لیکرت کاملاً مخالفم، مخالفم، کمی مخالفم، کمی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم هستند.

قسمت چهارم پرسشنامه مربوط به مدیریت منابع انسانی نوین در پسا کرونا بوده که مشتمل به ۱۲ مورد است: اینترنت اشیاء، اینترنت افراد، وضوح سیستم اطلاعات، فناوری ارتباطات، نرم افزارهای مدیریت منابع انسانی، بلوغ فرهنگی دیجیتال، محاسبات ابری، هوش مصنوعی،

ماشین‌های تکنولوژیکی، اختصاص بودجه، وضوح برنامه‌ریزی و اهداف مدیریت منابع انسانی و آموزش مجازی کارمندان و مدیران. هر کدام از موارد در ارتباط با میزان اثرگذاری دارای طیف لیکرت بی‌فایده، فایده کم، تا حدی مفید، مفید است، خیلی پرفایده و عالی هستند. قسمت پنجم پرسشنامه متغیر میانجی ساخت اجتماعی فناوری نیز مشتمل بر ۷ سؤال بوده و دارای طیف لیکرت بی‌فایده، فایده کم، تا حدی مفید، مفید است، خیلی پرفایده و عالی است. قسمت ششم پرسشنامه حالت دوم عملکرد آتی کارکنان با توجه به ورود سیستم نوین مدیریت منابع انسانی و ساخت اجتماعی فناوری به سازمان آنهاست که دارای ۱۵ سؤال با طیف لیکرت کاملاً مخالفم، مخالفم، کمی مخالفم، کمی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم است.

جامعه آماری تحقیق حجم نمونه

جامعه آماری این تحقیق ۵۴۳ نفر از کارمندان زن و مرد کلیه شعب و اداره‌های زیرمجموعه اداره کل امور مالیاتی استان سیستان و بلوچستان هستند. حجم نمونه در این تحقیق ۲۲۵ نفر است و در این تحقیق روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده است. حجم نمونه به روش کوکران با فرمول زیر تعیین گردیده است:

$$n = \frac{\frac{Z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

۷. یافته‌های تحقیق

از ۲۲۵ پرسشنامه توزیع شده در شعبات اداره کل امور مالیاتی استان سیستان و بلوچستان، ۱۷۴ پرسشنامه تکمیل و بازگردانده شد. اطلاعات مربوط به ویژگی‌های پاسخگویان بدین شرح است:

۵۴/۶ درصد مرد و ۴۵/۴ درصد زن هستند. ۳۹/۷ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ ساله و ۳۵/۶ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ ساله هستند. ۳۳/۳ درصد بین ۶ تا ۱۵ سال و ۳۲/۲ درصد بین ۱۶ تا ۲۵ سال سابقه خدمت دارند. اکثر افراد ۵۴ درصد در رشته علوم انسانی تحصیل کردند. بیشتر آنها ۵۰/۶ درصد آخرین مدرک تحصیلی‌شان کارشناسی است. ۲۷/۶ درصد کارمند اداری و ۲۲/۴ درصد نیز کارشناس هستند.

جدول ۱ فراوانی مشخصات پاسخگویان

مؤلفه‌ها	شرح	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۹۵	۵۴/۶
	زن	۷۹	۴۵/۴
سن	کمتر از ۳۰	۶	۳/۴
	بین ۳۱ تا ۴۰	۶۹	۳۹/۷
	بین ۴۱ تا ۵۰	۶۲	۳۵/۶
	بیشتر از ۵۰	۳۷	۲۱/۳
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۱۲	۶/۹
	بین ۶ تا ۱۵ سال	۵۸	۳۳/۳
	بین ۱۶ تا ۲۵ سال	۵۶	۳۲/۲
	بیشتر از ۲۵ سال	۴۸	۲۷/۵
رشته تحصیلی	علوم انسانی	۹۴	۵۴
	علوم تجربی	۲۳	۱۳/۲
	ریاضی و مهندسی	۲۸	۱۶/۱
	سایر رشته‌ها	۲۹	۱۶/۷
مدرک تحصیلی	دیپلم و کمتر	۲	۱/۱
	کاردانی	۱۱	۶/۳
	کارشناسی	۸۸	۵۰/۶
	ارشد	۶۹	۳۹/۷
عنوان شغلی	دکتری	۴	۲/۳
	مدیر ارشد	۱۰	۵/۷
	بخش IT	۱۰	۵/۷
	ناظر و سرپرست	۲	۱/۱
	کارمند اداری	۴۸	۲۷/۶
	منابع انسانی	۲۹	۱۶/۷
	بخش مالی	۲۴	۱۳/۸
	کارشناس	۳۹	۲۲/۴
	سایر مشاغل	۱۲	۶/۹

نتایج نشان داد میانگین میزان تغییر تحولات تکنولوژیک مدیریت منابع انسانی در قسمت‌های سیستم الکترونیکی مدیریت آموزش، سیستم الکترونیکی استخدام و انتخاب، سیستم الکترونیکی مدیریت عملکرد و سیستم الکترونیکی مدیریت انضباط و تخلفات بالاتر از میانگین مورد انتظار بوده و مؤلفه سیستم الکترونیکی انتصابات مدیریت مسیر شغلی، سیستم الکترونیکی مدیریت مهارت پایین‌تر از سطح مورد انتظار می‌باشند. به‌طور کلی میزان تغییر تحولات تکنولوژی مدیریت منابع انسانی از میانگین مورد انتظار پایین‌تر است.

جدول ۲ آماره‌های توصیفی متغیر تحولات تکنولوژی مدیریت منابع انسانی

سیستم‌های الکترونیکی	میانگین	انحراف معیار	میانگین مورد انتظار
انتصابات و مدیریت مسیر شغلی	۱۸/۵۲	۴/۳۷	۲۱
پرداخت بر اساس عملکرد	۳۱/۵۸	۱۰/۶۱	۳۵
مدیریت آموزش	۳۴/۸۲	۱۲/۳۳	۲۵
استخدام و انتخاب	۲۶/۱۸	۸/۷	۲۱
مدیریت عملکرد	۳۹/۲۴	۱۰/۸۹	۳۲
مدیریت مهارت	۲۵/۷۷	۹/۰۶	۳۲
مدیریت انضباط و تخلفات	۲۵/۰۲	۲/۹۸	۲۱
کلی	۱۵۷/۱۵	۵۹/۶۴	۱۷۸

نتایج به‌دست آمده از پرسشنامه عملکرد کارکنان نشان می‌دهد تمام مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد بالاتر از سطح مورد انتظار قرار دارد و تنها متغیر هزینه‌ها از میانگین مورد انتظار پایین‌تر است. به‌طور کلی ارزیابی به‌دست آمده از عملکرد کارکنان در سطح قابل قبول و بالایی قرار دارد.

جدول ۳ آماره‌های توصیفی متغیر عملکرد کارکنان

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	میانگین مورد انتظار
تصمیم‌گیری کارکنان و توانمندسازی در حل مسائل	۲۸/۰۶	۷/۰۴	۲۱
اهداف و وظایف	۱۹/۶۳	۴/۲	۱۴
خطا	۳۳/۴۰	۸	۲۵
سرعت	۳۳/۷۱	۵/۵۶	۲۸
رفتار	۲۹/۱۴	۵/۳۲	۲۵
هزینه‌ها	۱۸/۱۲	۵/۷۱	۱۴
کلی	۱۶۲/۲۶	۲۶/۵	۱۲۶

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود میانگین نمرات میانگین به‌دست آمده در مورد نظرخواهی درباره میزان مفید بودن سیستم مدیریت منابع انسانی نوین، ساخت اجتماعی فناوری و عملکرد آتی کارکنان برحسب تحولات در این متغیر زیرساختی در دوران پسا کرونا در سازمان مالیات بالاتر از سطح مورد انتظار برآورد شد.

جدول ۴ آماره‌های توصیفی متغیر عملکرد آتی کارکنان و فناوری بلاکچین

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	میانگین مورد انتظار
عملکرد آتی کارکنان	۷۶/۹۰	۱۱/۷۸	۵۲
سیستم مدیریت منابع انسانی نوین	۷۱/۲۹	۹/۶۶	۴۲
سیستم مدیریت منابع انسانی نوین	۳۹/۱۷	۶/۳۴	۲۴

روایی و پایایی مدل تحقیق

الگویابی معادلات ساختاری در دو مرحله به آزمون الگو می‌پردازد که شامل آزمون الگوی اندازه‌گیری و ساختاری است. در مدل‌سازی PLS الگوی اندازه‌گیری را مدل بیرونی و الگوی ساختاری را مدل درونی می‌نامند. الگوی اندازه‌گیری به بررسی اعتبار و روایی ابزارهای اندازه‌گیری و سازه‌های پژوهش می‌پردازد و الگوی ساختاری فرضیه‌ها و روابط متغیرهای مکنون را مورد آزمون قرار می‌دهد. جهت بررسی اعتبار الگوی تحقیق سه ملاک پیشنهاد می‌شود که شامل ۱- اعتبار هر یک از گویه‌ها ۲- اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها و ۳- متوسط واریانس استخراج شده در مورد هر یک از گویه‌ها، بار عاملی $0/6$ و بیشتر هر گویه در تحلیل عاملی تأییدی نشانگر سازه خوب و بالاتر از $0/4$ قابل قبول تعریف شده است. همچنین بار عاملی گویه‌ها باید حداقل در سطح $0/1$ معنادار باشند. پایایی ترکیبی در واقع نسبت مجموع بارهای عاملی متغیرهای مکنون به مجموع بارهای عاملی به علاوه واریانس خطا است. مقادیر آن بین 0 تا 1 است و جایگزینی برای آلفای کرونباخ است. مقدار این شاخص نباید کمتر از $0/7$ باشد. ملاک سوم بررسی اعتبار، میانگین واریانس استخراج شده است.

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود بار عاملی تمامی متغیرهای بالای $0/6$ قرار دارند که نشان‌دهنده اعتبار خوب سؤالات با توجه به متغیرها است. مقدار AVE نیز برای تمامی متغیرها بالای $0/6$ قرار دارد که نشان‌دهنده سطح خوب آن است.

همچنین بارهای عاملی استاندارد شده، اعتبار ترکیبی و شاخص AVE تمامی گویه‌ها و متغیرها محاسبه و مقادیر به دست آمده نمایانگر اعتبار همگرا و همبستگی سازه‌ها می‌باشند. بنابراین می‌توان گفت پرسشنامه تحقیق با توجه به مدل ارائه شده در تحقیق از روایی و پایایی خوبی برخوردار است.

جدول ۵ نتایج بررسی اعتبار متغیر تحولات تکنولوژی مدیریت منابع انسانی

متغیر	گویه	بار عاملی استاندارد شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس AVE
سیستم الکترونیکی انتصابات و مدیریت مسیر شغلی	T1	۰/۷۸۱	۰/۹۰۵	۰/۸۹۸	۰/۶۶۲
	T2	۰/۸۲۶			
	T3	۰/۷۷۶			
	T4	۰/۸۰۲			
	T5	۰/۸۶۷			
	T6	۰/۸۲۸			
سیستم الکترونیکی پرداخت بر اساس عملکرد	T7	۰/۸۵۲	۰/۹۶۶	۰/۹۶۵	۰/۷۶۲
	T8	۰/۸۶۵			
	T9	۰/۸۳۵			
	T10	۰/۸۸۷			
	T11	۰/۸۹۱			
	T12	۰/۸۵۵			
	T13	۰/۸۷۴			
	T14	۰/۸۹۲			
سیستم الکترونیکی مدیریت آموزش	T15	۰/۸۹۲	۰/۹۶۰	۰/۹۵۵	۰/۷۶۶
	T16	۰/۸۸۲			
	T17	۰/۸۹۶			
	T18	۰/۹۳۰			
	T19	۰/۹۲۱			
	T20	۰/۹۰۰			
	T21	۰/۹۲۱			
	T22	۰/۸۹۷			
	T23	۰/۷۰۲			
	T24	۰/۸۱۱			

ادامه جدول ۵ نتایج بررسی اعتبار متغیر تحولات تکنولوژی مدیریت منابع انسانی

متغیر	گویه	بار عاملی استاندارد شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس AVE
سیستم الکترونیکی استخدام و انتخاب	T25	۰/۹۲۶	۰/۹۶۵	۰/۹۶۴	۰/۸۴۹
	T26	۰/۹۱۵			
	T27	۰/۹۲۲			
	T28	۰/۹۳۶			
	T29	۰/۹۳۰			
	T30	۰/۹۰۰			
سیستم الکترونیکی مدیریت عملکرد	T31	۰/۹۴۳	۰/۹۶۹	۰/۹۶۹	۰/۸۶۶
	T32	۰/۹۴۳			
	T33	۰/۹۴۵			
	T34	۰/۹۵۲			
	T35	۰/۹۴۱			
	T36	۰/۸۵۳			
سیستم الکترونیکی مدیریت مهارت	T37	۰/۷۶۲	/۹۵۱	۰/۹۴۲	۰/۶۸۴
	T38	۰/۷۷۱			
	T39	۰/۷۳۲			
	T40	۰/۸۸۲			
	T41	۰/۹۰۴			
	T42	۰/۸۹۷			
	T43	۰/۸۲۵			
	T44	۰/۸۲۷			
	T45	۰/۸۲۶			
سیستم الکترونیکی مدیریت انضباط و تخلفات	T46	۰/۸۰۱	۰/۸۷۰	۰/۷۹۱	۰/۸۰۲
	T47	۰/۹۳۰			
	T48	۰/۸۱۶			
	T49	۰/۷۵۴			
	T50	۰/۸۶۳			
	T51	۰/۸۷۳			

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود بار عاملی تمامی متغیرهای بالای ۰/۶ قرار دارند که نشان‌دهنده اعتبار خوب سؤالات با توجه به متغیرها است. مقدار AVE نیز برای تمامی متغیرها بالای ۰/۶ قرار دارد که نشان‌دهنده سطح خوب آن است.

همچنین بارهای عاملی استاندارد شده، اعتبار ترکیبی و شاخص AVE تمامی گویه‌ها و متغیرها محاسبه و مقادیر به دست آمده نمایانگر اعتبار همگرا و همبستگی سازه‌ها می‌باشند. بنابراین می‌توان گفت پرسشنامه تحقیق با توجه به مدل ارائه شده در تحقیق از روایی و پایایی خوبی برخوردار است.

جدول ۶ نتایج بررسی اعتبار متغیر عملکرد کارکنان

متغیر	گویه	بار عاملی استاندارد شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس AVE
تصمیم‌گیری کارکنان و توانمندسازی در حل مسائل	a1	۰/۸۴۶	۰/۹۲۰	۰/۹۲۰	۰/۶۱۸
	a2	۰/۸۲۲			
	a3	۰/۸۵۰			
	a4	۰/۸۶۲			
	a5	۰/۸۲۸			
	a6	۰/۸۶۴			
اهداف و وظایف	a7	۰/۹۰۶	۰/۸۷۱	۰/۸۵۹	۰/۷۰۸
	a8	۰/۷۲۴			
	a9	۰/۹۰۸			
	a10	۰/۸۱۴			
خطا	a11	۰/۸۰۵	۰/۹۳۱	۰/۹۳۰	۰/۷۰۵
	a12	۰/۸۵۱			
	a13	۰/۸۶۱			
	a14	۰/۸۷۷			
	a15	۰/۹۳۵			
	a16	۰/۸۴۳			
	a17	۰/۸۰۲			

ادامه جدول ۶ نتایج بررسی اعتبار متغیر عملکرد کارکنان

متغیر	گویه	بار عاملی استاندارد شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس AVE
سرعت	a18	۰/۸۳۶	۰/۹۰۷	۰/۶۲۶	۰/۵۸۹
	a19	۰/۸۴۵			
	a20	۰/۸۹۳			
	a21	۰/۷۶۶			
	a22	۰/۵۶۴			
	a23	۰/۶۴۰			
	a24	۰/۷۹۳			
	a25	۰/۷۴۹			
رفتار	a26	۰/۷۸۲	۰/۸۲۳	۰/۷۷۵	۰/۶۷۴
	a27	۰/۷۶۹			
	a28	۰/۷۵۰			
	a29	۰/۴۸۹			
	a30	۰/۵۴۱			
	a31	۰/۷۷۴			
	a32	۰/۶۳۸			
هزینه‌ها	a33	۰/۸۳۹	۰/۸۷۹	۰/۸۷۶	۰/۷۳۰
	a34	۰/۸۵۵			
	a35	۰/۹۱۰			
	a36	۰/۸۱۰			

همان گونه که مشاهده می‌شود بارهای عاملی استاندارد شده، اعتبار ترکیبی و شاخص AVE تمامی گویه‌ها و متغیرها محاسبه و مقادیر به دست آمده نمایانگر اعتبار همگرا و همبستگی سازه‌ها هستند. بنابراین می‌توان گفت پرسشنامه تحقیق با توجه به مدل ارائه شده در تحقیق از روایی و پایایی خوبی برخوردار است.

جدول ۷ نتایج بررسی اعتبار متغیر سیستم مدیریت منابع انسانی نوین

گویه	بار عاملی استاندارد شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس AVE
t1	۰/۷۵۲	۰/۹۵۳	۰/۹۴۷	۰/۶۳۳
t2	۰/۷۸۹			
t 3	۰/۷۰۲			
t 4	۰/۷۲۳			
t 5	۰/۸۱۶			
t 6	۰/۸۱۶			
t7	۰/۷۷۸			
t8	۰/۸۴۷			
t9	۰/۷۹۲			
t10	۰/۸۲۶			
t11	۰/۸۰۸			
t12	۰/۸۱۶			

بارهای عاملی استاندارد شده، اعتبار ترکیبی و شاخص AVE تمامی گویه‌ها و متغیرها محاسبه و مقادیر به دست آمده نمایانگر اعتبار همگرا و همبستگی سازه‌ها هستند. بنابراین می‌توان گفت پرسشنامه تحقیق با توجه به مدل ارائه شده در تحقیق از روایی و پایایی خوبی برخوردار است.

جدول ۸ نتایج بررسی اعتبار متغیر ساخت اجتماعی فناوری

گویه	بار عاملی استاندارد شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس AVE
f1	۰/۷۴۶	۰/۹۳۰	۰/۹۵۸	۰/۹۲۶
f2	۰/۸۵۴			
f 3	۰/۸۲۲			
f 4	۰/۸۹۰			
f 5	۰/۸۸۳			
f 6	۰/۸۲۸			
f7	۰/۸۰۴			

بارهای عاملی استاندارد شده، اعتبار ترکیبی و شاخص AVE تمامی گویه‌ها و متغیرها محاسبه و مقادیر به دست آمده نمایانگر اعتبار همگرا و همبستگی سازه‌ها هستند. بنابراین می‌توان گفت پرسشنامه تحقیق با توجه به مدل ارائه شده در تحقیق از روایی و پایایی خوبی برخوردار است.

جدول ۹ نتایج بررسی اعتبار متغیر عملکرد آتی کارکنان

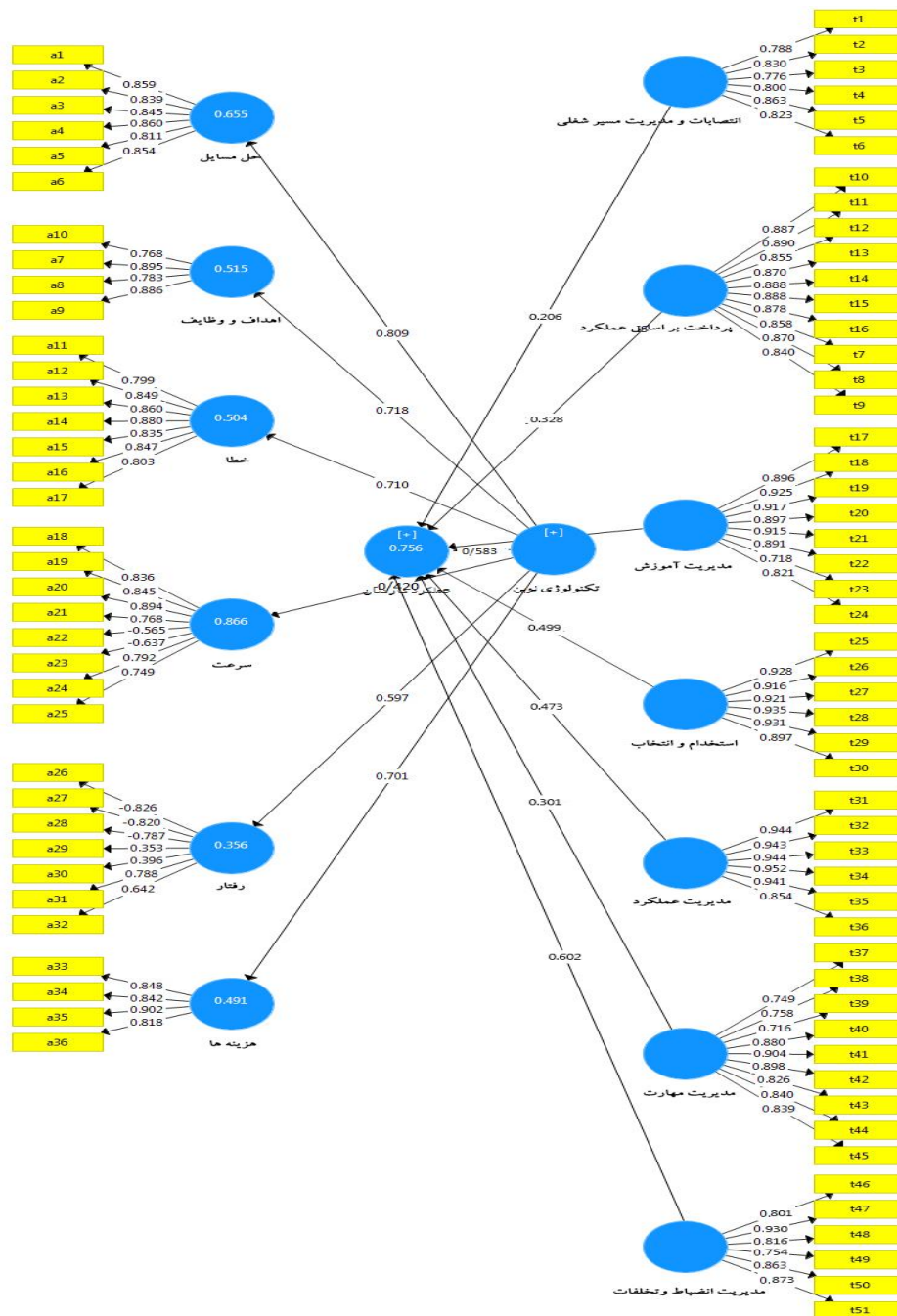
گویه	بار عاملی استاندارد شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس AVE
aa1	۰/۸۵۶	۰/۹۶۳	۰/۹۶۰	۰/۶۴۲
aa2	۰/۸۵۱			
aa3	۰/۸۳۶			
aa4	۰/۸۳۲			
aa5	۰/۸۵۳			
aa6	۰/۸۰۳			
aa7	۰/۸۱۶			
aa8	۰/۷۰۳			
aa9	۰/۸۰۵			
aa10	۰/۸۰۶			
aa11	۰/۸۰۲			
aa12	۰/۸۲۲			
aa13	۰/۷۹۹			
aa14	۰/۷۱۸			
aa15	۰/۶۸۹			

جدول ۷ ضرایب همبستگی پیرسون و شاخص روایی منفک را نشان می‌دهد. قطر اصلی این ماتریس ریشه دوم واریانس تبیین شده است. تأیید روایی منفک بیشتر بودن مقدار AVE از تمامی ضرایب همبستگی متغیر مربوط به باقی متغیرها است. مقادیر موجود روی قطر اصلی دارای بیشترین مقادیر بوده که این امر نشان‌دهنده روایی مناسب سازه‌ها است.

جدول ۱۰ ضرایب همبستگی پیرسون و شاخص روایی منفک

متغیرها	۱	۲	۳
سیستم نوین مدیریت منابع انسانی	۰/۴۶۰		
ساخت اجتماعی فناوری	۰/۶۸۰	۰/۷۷۹	
عملکرد آتی کارکنان	۰/۴۱۹	۰/۶۱۸	۰/۶۳۲

آزمون فرضیات



نمودار ۱ آماره‌های معناداری، مقادیر T ، ضرایب مسیر

جدول ۱۱ ضرایب مسیر، آماره T و نتایج فرضیه های تحقیق

فرضیات تحقیق	ضریب تأثیر (β)	آماره T	Sig	نتیجه
انتصابات و مدیریت مسیر شغلی -> عملکرد کارکنان	۰/۲۰۶	۱/۳۶۰	۰/۰۶۷	رد
پرداخت بر اساس عملکرد -> عملکرد کارکنان	۰/۳۲۸	۱/۸۶۳	۰/۰۵۹	رد
مدیریت آموزش -> عملکرد کارکنان	۰/۵۸۳	۶/۲۳۸	۰/۰۰۰	تأیید
استخدام و انتخاب -> عملکرد کارکنان	۰/۴۹۹	۴/۴۸۲	۰/۰۰۰	تأیید
مدیریت عملکرد -> عملکرد کارکنان	۰/۴۷۳	۶/۶۵۲	۰/۰۰۰	تأیید
مدیریت مهارت -> عملکرد کارکنان	۰/۳۰۱	۱/۷۰۲	۰/۰۶۲	رد
مدیریت انضباط و تخلفات -> عملکرد کارکنان	۰/۶۰۲	۵/۵۱۹	۰/۰۰۰	تأیید
تحولات تکنولوژیک مدیریت منابع انسانی -> عملکرد کارکنان	۰/۵۸۳	۴/۲۱۹	۰/۰۰۰	تأیید

اعتبار مدل با استفاده از ضریب تعیین (R^2) ۰/۷۵۶ مشخص شده است. این ضرایب واریانس توضیحی یک متغیر درونزا را توسط متغیرهای برونزا اندازه گیری می کند. فرضیات مدل بر اساس ضریب (β) و ضریب تعیین (R^2) به شرح ذیل است:

۱H: متغیر انتصابات و مدیریت مسیر شغلی با ضریب مسیر ۰/۲۰۶ نتوانسته است متغیر عملکرد کارکنان را تبیین نماید بنابراین این فرضیه رد می گردد.

۲H: متغیر پرداخت بر اساس عملکرد با ضریب مسیر ۰/۳۲۸ نتوانسته است متغیر عملکرد کارکنان را تبیین نماید بنابراین این فرضیه رد می گردد.

۳H: متغیر مدیریت آموزش با ضریب مسیر ۰/۵۸۳ بر روی متغیر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است و ۵۸ درصد از متغیر عملکرد کارکنان را تبیین می نماید.

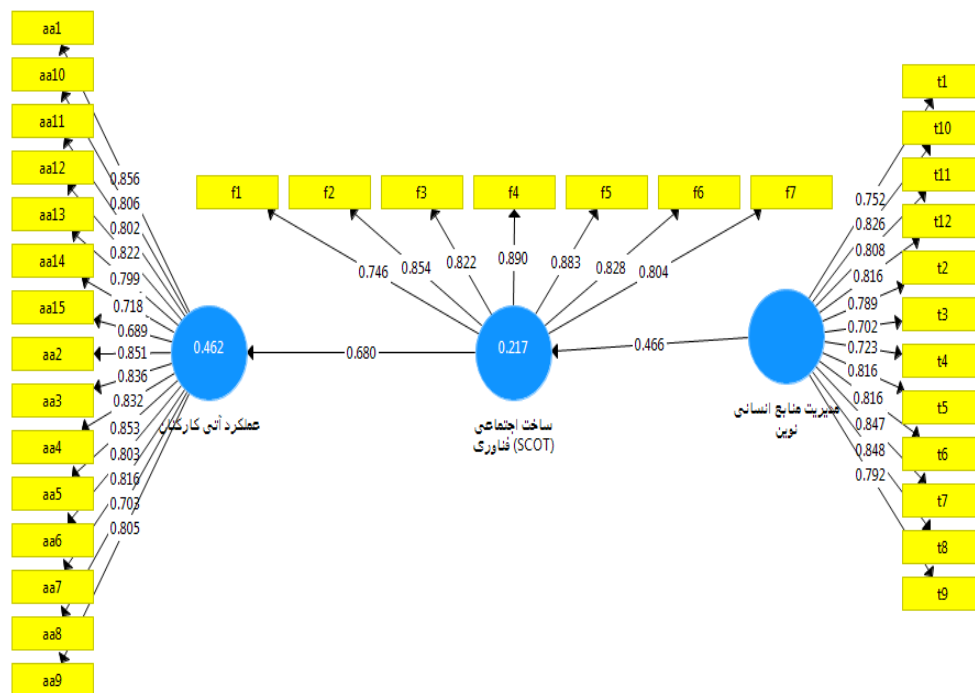
۴H: متغیر استخدام و انتخاب با ضریب مسیر ۰/۴۹۹ بر روی متغیر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است و ۴۹ درصد از متغیر عملکرد کارکنان را تبیین می نماید.

۵H: متغیر مدیریت عملکرد با ضریب مسیر ۰/۴۷۳ بر روی متغیر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است و ۴۷ درصد از متغیر عملکرد کارکنان را تبیین می نماید.

H۶: متغیر مدیریت مهارت با ضریب مسیر ۰/۳۰۱ نتوانسته است متغیر عملکرد کارکنان را تبیین نماید بنابراین این فرضیه رد می‌گردد.

H۷: متغیر مدیریت انضباط و تخلفات با ضریب مسیر ۰/۶۰۲ بر روی متغیر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است و ۶۰ درصد از متغیر عملکرد کارکنان را تبیین می‌نماید.

فرضیه اصلی اول: متغیر تحولات تکنولوژیک مدیریت منابع انسانی با ضریب مسیر ۰/۵۸۳ بر روی متغیر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است و ضریب تعیین (R^2) ۰/۷۵۶، ۷۵ درصد از متغیر عملکرد کارکنان را تبیین می‌نماید.

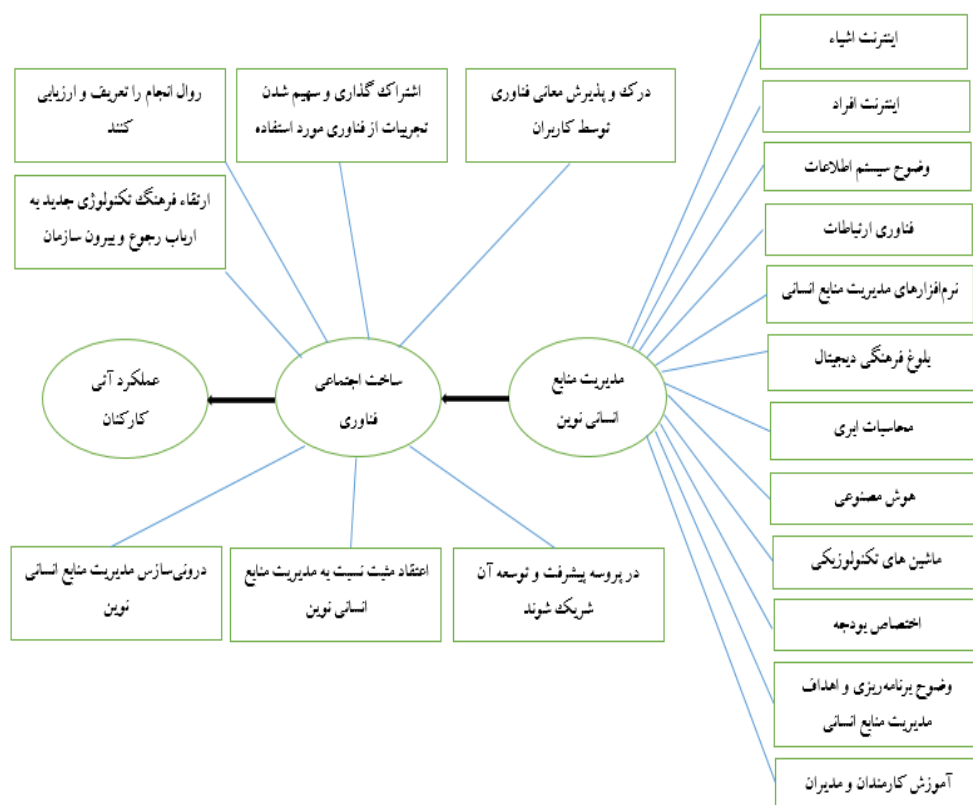


نمودار ۲ آماره‌های معناداری، مقادیر T، ضرایب مسیر الگوی تحقیق

جدول ۱۲ ضرایب مسیر، آماره T و نتایج الگوی تحقیق

نتیجه	Sig	آماره T	ضریب تأثیر R^2	ضریب تأثیر (β)	فرضیات تحقیق
تأیید	۰/۰۰۰	۷/۵۰۲	۰/۲۱۷	۰/۴۶۶	مدیریت منابع انسانی نوین -> ساخت اجتماعی فناوری
تأیید	۰/۰۰۰	۱۳/۰۸۴	۰/۴۶۲	۰/۶۸۰	ساخت اجتماعی فناوری -> عملکرد آتی کارکنان

ارائه الگوی بهینه مدیریت منابع انسانی نوین: متغیر مدیریت منابع انسانی نوین از طریق ایجاد زیرساخت اجتماعی فناوری با ضریب مسیر ۰/۶۸۰ بر روی متغیر عملکرد کارکنان تأثیر گذار است و ضریب تعیین (R^2) ۰/۴۶، ۴۶ درصد از متغیر عملکرد آتی کارکنان را تبیین می‌نماید.



الگوی بهینه الگوی بهینه مدیریت منابع انسانی بعد از گذار از کووید ۱۹

۸. نتیجه گیری

نوسانات بحران کنونی باعث می شود همه احساس درماندگی و ناتوانی کنند. این تأثیر بسیار نامطلوبی بر روحیه تصمیم گیرندگان و کارکنان عمومی دارد. از این رو منابع انسانی باید باعث شود کارکنان احساس اهمیت و در نتیجه توانمندسازی کنند. باید توجه داشت که صرف نظرسنجی و جمع آوری نظرات کارمندان ضروری نیست بلکه باید با تصمیمات عملی و درست که برخاسته از نظرات آنان است همراه باشد.

همه گیری کووید-۱۹ یک کاتالیزور است و پذیرش سریع ابزارها و شیوه های مختلف را تسهیل کرده که ممکن است ماه ها یا حتی سال ها طول بکشد. اغراق آمیز نیست اگر بگوییم همه گیری کووید-۱۹ نقش مدیریت منابع انسانی (HRM) را برای همیشه تغییر داده است. علاوه بر تمام آسیب هایی که این بیماری همه گیر ایجاد کرده، همه ما را متقاعد کرده که قوی تر و انعطاف پذیرتر از آنچه می دانیم هستیم. مسئولیت های مدیریت منابع انسانی پس از کووید-۱۹ شامل تمرکز بیشتر بر سلامت و تندرستی، پذیرش کامل انعطاف پذیری در محل کار، نقش مهم تر و پذیرش هوش مصنوعی (AI) و فناوری به طور کلی، اولویت بندی یادگیری مداوم و ارتقاء مهارت و موارد دیگر خواهد بود. برنامه ریزی چابک برای موقعیت های پویا کاملاً قابل درک است، همه این اولویت های تجدیدنظر شده ممکن است به طور دائم برای هر سازمانی کار نکنند، یا ممکن است فوراً برای همه بخش های عمودی قابل اجرا نباشند. با این حال، حتی اگر کسب و کارها موفق به پیاده سازی نسخه ای در مقیاس کوچک تر از برخی از این ایده ها شوند، به آن ها کمک می کند از طریق بهبود بهره وری کارکنان و روحیه بالاتر، مزیت رقابتی کسب کنند.

نتایج ما نشان داده اند در مرحله اول با شیوع ویروس کووید-۱۹ تحولاتی در ساختار سیستم مدیریت منابع انسانی در اداره کل امور مالیاتی استان سیستان و بلوچستان ایجاد شد و از هفت مؤلفه مربوط به این تغییرات، مؤلفه های سیستم الکترونیکی مدیریت آموزش، سیستم الکترونیکی استخدام و انتخاب، سیستم الکترونیکی مدیریت عملکرد و سیستم الکترونیکی مدیریت و انضباط و تخلفات تا حدودی ارتقاء یافتند. در مرحله بعد مشخص شد که این تحولات تکنولوژیک مدیریت منابع انسانی ناشی از شیوع کووید-۱۹ بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار بوده، اگرچه به نظر می رسد جهت گیری چنین تعدیلی با توجه به پیامدهای کاری مورد تجزیه و تحلیل متفاوت است. با توجه به

مطالعات متعددی که طی این مدت صورت گرفته، بر ما مشخص شده که هیچ تحقیق تجربی و پژوهشی در این راستا صورت نگرفته و این اولین تحقیقی است که به طور تجربی در داخل کشور به تغییرات تکنولوژیکی سیستم مدیریت منابع انسانی در دوران شیوع کووید-۱۹ پرداخته؛ بالأخص که بینش آن ممکن است به دوره پس از همه‌گیری نیز کمک کند. دوم، این تحقیق نشانه‌هایی را ارائه می‌دهد که سازمان‌ها ممکن است نیاز به تجدیدنظر در فرآیندها و روال‌های خود برای دوره پس از همه‌گیری بر اساس درس‌های آموخته‌شده از پیامدهای کاری کووید-۱۹ داشته باشند.

اتخاذ فناوری‌های مبتنی بر وب برای کارکرد منابع انسانی شامل ترکیب سه جزء است: استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیک؛ استفاده از تکنولوژی‌های نوین که در الگوی ارائه‌شده در این تحقیق نام برده شد؛ و مشارکت فعال افراد در این فرآیند که از آن به عنوان ساخت اجتماعی فناوری نام برده‌ایم.

مدیریت منابع انسانی الکترونیک به عنوان فصل مشترک بین مدیریت منابع انسانی و تحولات تکنولوژی و فناوری اطلاعات و ارتباطات است. مدیریت منابع انسانی نوین طبق الگوی ارائه‌شده، شرکت را به عملیات و اقدامات سازمانی و تجاری جدید مجهز می‌کند و تحول‌آفرینی، خلاقیت، دانش و اطلاعات، منابع عمده و اصلی سازمان می‌شود.

افزایش و بهبود کارایی اداری و استفاده از ابعاد گوناگون مدیریت منابع انسانی نوین به مدیران منابع انسانی این اجازه را می‌دهد تا از پرسنل کمتری استفاده کرده سهم و نقش ارزش‌زای بیشتری در سازمان خود ایفاء کنند.

منابع

- داوودی موسوی، سیدمهدی، فرتاش، کیارش (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تسهیم و به کارگیری دانش اعتماد و تبلی اجتماعی، اولین همایش منطقه‌ای پژوهش‌ها و راه کارهای نوین در حسابداری و مدیریت.
- رعدی افسوران، نقی، زمانی، بی‌بی عشرت، فروهر، محمد (۱۳۹۵). مطالعه عوامل و مؤلفه‌های اثرگذار بر توسعه مدیریت الکترونیکی منابع انسانی، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۶، شماره ۳، ۸۳-۱۰۶.
- شریف‌زاده، فتاح، نوری، داود، سالمی شکوری، احسان (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با عملکرد و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آب منطقه‌ای استان کرمانشاه). *مطالعات منابع انسانی*، ۶(۲)، ۱۴۷-۱۷۰.
- شهوازیان، سلاله، هاشمی قینانی، فیروزه (۱۳۹۹). چالش‌های مدیریت منابع انسانی در دوران گذار از بحران کرونا و ارائه راهکار در صنعت هتلداری ایران، فصلنامه مدیریت گردشگری ویژه‌نامه همه‌گیری کووید. ۱۹: ۲۱۹-۲۵۲.
- عرفانیان خان‌زاده، حمید (۱۳۹۶). ارائه مدل استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک (پژوهشی آمیخته)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال دهم، ۲ (۳۲): ۷۵-۱۰۰.
- علی‌پور، لطف‌اله، نرگیان، عباس، بودلایی، حسن، محمدی مقدم، یوسف (۱۳۹۹). ارائه مدل مدیریت منابع انسانی الکترونیک در صنعت بانکداری. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، سال ۸، (شماره ۳ (پیاپی ۳۱))، ۶۹-۸۲.
- Agarwal, P. (2021). Shattered but smiling: Human resource management and the wellbeing of hotel employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102765.
- Bauer, W., Hämmerle, M., Schlund, S., & Vocke, C. (2015). Transforming to a hyper-connected society and economy—towards an “Industry 4.0”. *Procedia Manufacturing*, 3, 417-424.
- Boichenko, O., & Tymchenko, N. (2020). *How to Reduce the Pandemic Impact on Employees: A Guide for Company Leaders*. Deloitte.
- Caputo, A., Hyland, P., (2020). Employee Concerns about COVID-19. Available at: <https://www.mmc.com/insights/publications/2020/march/employee-concerns-about-covid-19.html>. (Accessed 1 July 2020)

- Erdogmus, Nihat & Murat Esen, (2104) Effects of technology readiness on technology acceptance in E-HRM, mediating role of perceived usefulness, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi journal*, e-ISSN 1338-3938 Cilt: IX Sayı: I.
- Frank, A. G., Dalenogare, L. S., & Ayala, N. F. (2019). Industry 4.0 technologies: Implementation patterns in manufacturing companies. *International Journal of Production Economics*, 210, 15-26.
- Graves, L. M., & Karabayeva, A. (2020). Managing virtual workers—strategies for success. *IEEE Engineering Management Review*, 48(2), 166-172.
- Hamad, Y., Aboobaider, B. M., Abd Ghani, M., Doheir, M. & Elzamly, A. (2019). Controlling electronic human resource management (E-HRM) issues based cloud computing system by using bayesian regression for healthcare organizations. *Religacion*, 4(17), 865-884.
- Hartmann, N. N., & Lussier, B. (2020). Managing the sales force through the unexpected exogenous COVID-19 crisis. *Industrial Marketing Management*, 88, 101-111.
- HSBC, (2017). Nine Out of Ten (89%) Employees Believe Flexible Working Is Key to Boosting Productivity Levels.
- Huub J.M. Ruel & Tanya V. Bondarouk & Mandy Van der Velde. (2007). The contribution of e-HRM to HRM effectiveness: Results from a quantitative study in a Dutch Ministry, *Employee Relations*, Vol.29No. 3, pp. 280-291.
- IEEE, (2020). How COVID-19 Is Affecting Industry 4.0 and the Future of Innovation. Available at: <https://transmitter.ieee.org/how-covid-19-is-affecting-industry-4-0-and-the-future-of-innovation/>. (Accessed 1 July 2020).
- Ivanov, D., Dolgui, A., & Sokolov, B. (2019). The impact of digital technology and Industry 4.0 on the ripple effect and supply chain risk analytics. *International Journal of Production Research*, 57(3), 829-846.
- Iqbal, N., Ahmad, M., Raziq, M. & Borini, F. (2019). "Linking e-hrm practices and organizational outcomes: empirical analysis of line manager's perception". *Review of business management*, 21(1), 48-69.
- Javaid, M., Haleem, A., Vaishya, R., Bahl, S., Suman, R., & Vaish, A. (2020). Industry 4.0 technologies and their applications in fighting COVID-19 pandemic. *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews*, 14(4), 419-422.
- Johnson, D. L., Stone, Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. (2016). "The influence of technology on the future of human resource management". *Human Resource Management Review*, 25 (1), 216-231.
- Kwok, A. O., & Koh, S. G. (2021). Deepfake: a social construction of technology perspective. *Current Issues in Tourism*, 24(13), 1798-1802.
- Leonardi, P. M., & Barley, S. R. (2010). What's under construction here? Social action, materiality, and power in constructivist studies of technology and organizing. *Academy of Management Annals*, 4(1), 1-51.

- Müller, J. M., Kiel, D., & Voigt, K. I. (2018). What drives the implementation of Industry 4.0? The role of opportunities and challenges in the context of sustainability. *Sustainability*, 10(1), 247.
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance—moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, 234, 108075.
- Olsen, T. L., & Tomlin, B. (2020). Industry 4.0: Opportunities and challenges for operations management. *Manufacturing & Service Operations Management*, 22(1), 113-122.
- Panayotopoulou L, Vakola M., Galanaki (2007) "e-HR adoption and the role of HRM: Evidence from Greece", *Personnel Review*, Vol. 36, No. 2, pp. 277-294.
- Shaumya, K. & Anton Arulrajah, A. (2018). The Impact of Electronic Human Resource Management (e-HRM) Practices on Bank's Environmental Performance. *Journal of Business Studies*, 2(1), 33-50.
- Stevens, P., (2019). The 2019 Flexible Working Survey. Wildgoose. Available at: <https://www.wildgoose.com/uk/news/flexible-working-survey-insights/>. (Accessed 1 July 2020)
- Strohmeier.S. (2007). "Research in e-HRM: Review and implication", *Human Resource Management Review* 17(1):19-37.
- Tortorella, G., Narayanamurthy, G., Godinho Filho, M., Staudacher, A. P., & Mac Cawley, A. F. (2020). Pandemic's effect on the relationship between lean implementation and service performance. *Journal of Service Theory and Practice*.
- Tortorella, G. L., & Fettermann, D. (2018). Implementation of Industry 4.0 and lean production in Brazilian manufacturing companies. *International Journal of Production Research*, 56(8), 2975-2987.
- van Baalen, P. J., van Fenema, P. C., & Loebbecke, C. (2016). Extending the Social Construction of Technology (SCOT) Framework to the Digital World. In ICIS.