

Explaining the Human Resource Performance Management Model with the Digital Age Approach

Yasaman Nazimi

PhD Student in Governmental Management,
Islamic Azad University, Science and Research
Branch, Tehran, Iran

Kaveh Teimournejad*

Assistant Professor of Governmental Management,
Islamic Azad University, Central Tehran Branch,
Tehran, Iran

Karamollah Daneshfard

Associate Professor of Governmental Management,
Islamic Azad University, Research Sciences Branch,
Tehran, Iran

Abstract

Utilizing the innumerable capabilities of technology in the field of urban management also has tremendous consequences, and its development in the form of intelligent municipal services requires the proper management of human resource performance. Given the entry into the field of the Fourth Revolution and the development of a new paradigm called digital human resource management, various areas of the human resource management process, including human resource performance management, should be reviewed and updated based on this type of approach. Therefore, this study was conducted with the aim of explaining the pattern of human resource performance management in Tehran Municipality according to the requirements of the digital city. According to the meta-positivist philosophical presupposition, the present research method is applied in terms of purpose because its purpose is to develop an applied knowledge in the field of human resource management. All senior, middle and operational managers of Tehran Municipality were considered as the community and among them, 210 people were selected as a statistical sample based on simple random sampling method. A closed and researcher-made questionnaire consisting of 16 items was used as the main tool for data collection. SPSS and LISREL software were used for descriptive and inferential analysis. Finally, the research results led to the explanation of the human resource performance management model in Tehran Municipality according to the requirements of the digital city, including five dimensions and sixteen components, and the hypothetical relationships of the model in a large community were tested and confirmed. Abstract should be written in one paragraph and the subject matter (one or two sentences), purpose (one sentence), method (in two to three sentences including research design, statistical population, sample number, sampling method, intervention, instruments (Full name of the instrument, designer's name, and year of the design), data analysis method (the name of the software used should not be stated), results (two to three sentences including key findings without mentioning the numbers) and conclusions (two sentences) (Verbs should be in past tense)


Keywords: Human Resource Performance Management, Digital Age, Tehran Municipality

Kaveh Teimournejad: kav.teimournejad@iauctb.ac.ir


How to Cite: Nazimi, Y., Teimournejad, K. & Daneshfard, K. (2021). Explaining the Human Resource Performance Management Model with the Digital Age Approach. *Quarterly Journal of Urban and Regional Development Planning*, 6(18), 165-191.

تبیین الگوی مدیریت عملکرد منابع انسانی با رویکرد عصر دیجیتال


دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات،
تهران، ایران

یاسمن نژیمی 

استادیار مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

کاوه تیمورنژاد* 

دانشیار مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

کرم اله دانش فرد 

چکیده

بهره‌گیری از قابلیت‌های بی‌شمار فناوری در عرصه مدیریت شهری نیز، پیامدهای شگرفی به همراه دارد و توسعه آن در قالب خدمات هوشمند شهرداری‌ها، نیازمند مدیریت عملکرد درست منابع انسانی است. با توجه به ورود به عرصه انقلاب چهارم و توسعه پارادایم جدید به نام مدیریت منابع انسانی دیجیتال، حوزه‌های مختلف فرایند مدیریت منابع انسانی، از جمله مدیریت عملکرد منابع انسانی، می‌بایست بر اساس این نوع رویکرد بازنگری و به‌روز شوند. بنابراین، این پژوهش با هدف تبیین الگوی مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران با توجه به الزامات شهر دیجیتال به انجام رسید. با توجه به پیش‌فرض فلسفی فرا اثبات‌گرا، روش تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی است چرا که هدف آن توسعه یک دانش کاربردی در حوزه مدیریت منابع انسانی است. کلیه مدیران ارشد، میانی و عملیاتی شهرداری تهران به‌عنوان جامعه در نظر گرفته شدند و از میان آنها، ۲۱۰ نفر بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پرسشنامه‌ای بسته و محقق‌ساز مشتمل بر ۱۶ گویه به‌عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. جهت انجام تجزیه و تحلیل‌های توصیفی و استنباطی، از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شد. سرانجام، نتایج تحقیق منجر تبیین الگوی مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران با توجه به الزامات شهر دیجیتال شامل پنج بعد و شانزده مؤلفه شد و روابط فرضی الگو در یک جامعه وسیع مورد آزمون و تأیید قرار گرفتند.

کلید واژه‌ها: مدیریت عملکرد منابع انسانی، عصر دیجیتال، شهرداری تهران

مقدمه

مدت زمانی است که عصر دیجیتال چتر خود را بر روی جنبه‌های مختلف زندگی بشری از جمله سازمان‌ها گشوده است و اثرات و الزامات خود را بر فرهنگ، اقتصاد، سیاست، فرایندهای سازمانی، روابط اجتماعی، سبک‌های مدیریتی و... تحمیل نموده است.

شهرهای دیجیتالی در حال گسترش در تمام جهان هستند و در همین راستا، تکنولوژی و وسایل ارتباطی نیز در حال توسعه می‌باشند. (Oliveira, 2020). هیچ شهر دیجیتالی نمی‌تواند در وضعیتی ثابت باقی بماند (Sacacas, 2020). اینترنت تجارت جهانی خود را آغاز نموده است و به صورت هم‌زمان بشر را به ایجاد فضاهای اطلاعاتی غنی برای زندگی روزمره قادر می‌سازد (Hacker, 2020).

تا زمانی که اینترنت تحقیق و تجارت جهانی را ممکن می‌سازد، زندگی ذاتاً به صورت محلی ادامه می‌یابد (خامسی، ۱۳۹۸). شهر دیجیتال نیز مانند شهرهای عادی، به ساختار بندی و مدیریت نیازمند هستند و معمولاً شهرداری‌ها این مسئولیت را بر عهده دارند (Willis; Aurigi, 2017). در واقع، توسعه شهری و ارائه خدمات شهری، یکی از مهم‌ترین اهداف شهرداری‌ها و یا سایر سازمان‌های مسئول می‌باشد (Kronsell; Mukhtar, 2018).

مدیریت عملکرد بخشی از مدیریت منابع انسانی است که وظیفه آن ایجاد ارتباط بین مدیریت بوده و در فرآیند ارزیابی عملکرد، ابتکارات و خلاقیت‌های افراد را نیز در نظر دارد. مدیریت عملکرد ضمن بهبود شایستگی فعلی افراد و کل سیستم ایجاد ارتباط بین شایستگی فرد با کارکرد واقعی‌شان را مورد توجه قرار داده و (هماهنگ‌سازی شایستگی بالقوه با عملکرد و توانایی بالفعل) به دنبال بهبود و توسعه شایستگی‌های جدید افراد برای هماهنگی با فناوری‌های مدرن و دنیای متحول فرد است. در حال حاضر در شهرداری تهران نظام ارزیابی عملکرد کارکنان بر ارزیابی رفتاری کارکنان اتکا دارد و با ارزیابی گذشته‌نگر به ارزیابی رفتاری کارکنان در گذشته پرداخته و نتایج آن صرفاً در نظام پرداخت به کارکنان، مورد استفاده قرار می‌گیرد. این نوع ارزیابی که صرفاً بر اساس الزامات قانونی، اجرا می‌گردد به نقش نتایج ارزیابی در شناسایی قابلیت‌ها و توانمندی‌های کارکنان، خلق

فرصت‌های یادگیری در جهت توسعه و توانمندسازی آنان توجهی نداشته و از عملکرد کارکنان در راستای فرآیندهای تحولی حمایت نمی‌کند. ارزیابی عملکرد فعلی کارکنان به نظام منطقی در چرخه تصمیم‌گیری کارکنان و شناسایی کارکنان توانمند و شایسته در جهت به‌کارگیری در سطوح مختلف شغلی بر اساس شایستگی نقشی نداشته و نتایج حاصله در سایر فرایندهای منابع انسانی نیز دخیل نمی‌باشد.

در این اثنا، شهرداری تهران نیز به‌عنوان یکی از سازمان‌های استراتژیک کشور، در سال‌های اخیر الزامات عصر دیجیتال و شهر دیجیتال را بر خود چیره دیده و تلاش خود را برای انطباق با آنها انجام می‌دهد. در این زمینه، یکی از حوزه‌های مهم، مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران است که به‌زعم مدیران ارشد این سازمان هنوز نتوانسته است تحولات چشمگیری را در خود آغاز کند تا بیش‌ازپیش بتواند با عصر دیجیتال منطبق شود.

داروینسم دیجیتال بدین معنی است که در دنیای پیشرو، تنها کشورها، سازمان‌ها و شرکت‌هایی بقا خواهند داشت که بتوانند به بهترین شکل با انقلاب و تحولات عصر دیجیتال منطبق شوند. جالب است بدانید که طبق آمار ۵۰۰ شرکت برتر فورچون در سال ۲۰۱۷ تنها ۱۲ درصد از شرکت‌ها از لیست ۵۰۰ شرکت برتر فورچون در سال ۱۹۵۵ در این لیست حضور دارند و عامل اساسی این ریزش، عدم انطباق‌پذیری این شرکت‌ها با تحولات عصر دیجیتال می‌باشد. بسیاری از این شرکت‌ها یا از بین رفته‌اند، ورشکست شده‌اند و یا اگر هم در حال حاضر وجود داشته باشند دیگر همان اسم‌ورسم قبلی خود را ندارند. (آزادبر و همکاران، ۱۳۹۹)

در حال حاضر مفاهیمی همچون «دیجیتالی شدن»، «تحول دیجیتال»، و یا «اختلال دیجیتال»، در میان برجسته‌ترین و موردبحث‌ترین اصطلاحات قرار دارند. به‌طورکلی، چنین

مفاهیمی نشان‌دهنده استفاده روزافزون از فناوری و تغییرات اساسی مربوطه در حوزه‌های متعدد تجارت و جامعه است (استرومیر^۱، ۲۰۲۰).

شهر دیجیتال، عبارت است از شهری که اداره امور شهروندان (شامل خدمات و دولتی و خصوصی) به صورت برخط و به‌طور شبانه‌روزی، در هفت روز هفته با کیفیت و ضریب ایمنی بالا، از طریق ابزار فناوری اطلاعات و ارتباطات و کاربردهای آن انجام می‌شود. به عبارت دیگر، می‌توان گفت در شهر دیجیتال، اغلب (یا حتی تمام) خدمات مورد نیاز شهروندان، از طریق شبکه‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات تأمین می‌شود. توسعه شهری و ارائه خدمات شهری، یکی از مهم‌ترین اهداف شهرداری‌ها و یا سایر سازمان‌های مسئول می‌باشد. شهر دیجیتال با خدمات و مفاهیمی نظیر مدیریت دیجیتال، حمل‌ونقل دیجیتال (هوشمند)، شهروند دیجیتال، و ارائه خدمات متنوع شهری به صورت یکپارچه، گره خورده است. (سرگزی، ۱۳۹۸)

رویکرد شهر هوشمند، صرفاً به معنای به خدمت گرفتن زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) شهری نیست، بلکه شش بعد اقتصاد هوشمند، جابجایی هوشمند، محیط هوشمند، زیرساخت هوشمند، حکمروایی هوشمند و زندگی هوشمند هم‌زمان مورد توجه خواهند بود. شهر دیجیتال، در قالب ایجاد شبکه هوشمند متشکل از شبکه‌های گسترده‌ای از فیبر نوری با پهنای باند بالا، زیرساختی مناسب جهت ارائه خدمات هوشمند در شهر مهیا می‌کند، که موجب تسهیل در روند انجام کارهای اداری، کاهش هزینه‌ها و صرفه‌جویی در زمان می‌شود. (Mutule et al, 2021). استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در انجام امور اداری، بخصوص در اداره شهرها، گامی مؤثر در جهت توسعه پایدار مدیریت شهری محسوب می‌شود. به طوری که می‌تواند شیوه مدیریت و زندگی شهری را بسیار بهبود بخشد و آن را آسان‌تر نماید (Benites and Simões, 2021).

پیشرفت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و گسترش به‌کارگیری آن در جوامع شهری و زندگی روزمره شهروندان، تحولات گسترده‌ای را در ابعاد مفهومی، اهمیت راهبردی و تمرکز جغرافیایی خدمات شهری، در پی داشته است (De Guimarães, 2020).

امروزه شهرها، به‌عنوان نقاط تجلی شکل نوین زندگی در عصر ارتباطات و موج چهارم (که به نهضت مجازی شدن تعبیر می‌شود) و به سبب تمرکز خدمات و حجم بیشینه تعاملات اجتماعی و اقتصادی، در بالاترین سطح نیاز به بهره‌گیری از روش‌ها و فناوری‌های نوپیدای خدمات‌رسانی قرار دارند. (Strohmeier, 2020). بهره‌گیری از قابلیت‌های بی‌شمار فناوری اطلاعات و ارتباطات در عرصه مدیریت شهری نیز، پیامدها و تحولات شگرفی را به دنبال داشته (Dadashpoor and Yousefi, 2018). توسعه آن در قالب خدمات هوشمند شهرداری‌ها، در تعاملات و تراکنش‌های میان شهروندان و نهادهای مدیریت شهری یا سایر سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات شهری، به‌عنوان راهکاری اثربخش و کارآمد در راستای نوآوری و توسعه تنوع، کیفیت، سرعت و اطمینان در خدمات‌رسانی به شهروندان به شمار می‌رود (رحیمی لاهرودی، ۱۳۹۸).

نظام‌های مدیریت شهری در کلان‌شهرهایی همچون تهران، به‌ناچار باید به سمت مدیریت دیجیتال، و سیستمی که با الزامات شهرهای دیجیتال منطبق است، حرکت کنند. استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در زندگی روزمره شهروندان و همچنین در انجام فعالیت‌های اداری به‌خصوص حوزه منابع انسانی، منجر به ظهور پارادایم جدیدی به نام مدیریت منابع انسانی دیجیتال شده است (مسکی و همکاران^۱، ۲۰۲۰). فناوری اثر عمیقی روی حوزه منابع انسانی داشته و آن را به مسیرهای جدیدی هدایت کرده است. امروزه اغلب سازمان‌ها از سیستم‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات در جذب، آموزش، توانمندسازی و مدیریت عملکرد کارکنان استفاده می‌کنند (جوان‌بختی، ۱۳۹۸). از این رو، حوزه‌های مختلف فرایند مدیریت منابع انسانی، از جمله مدیریت عملکرد منابع انسانی،

می‌بایست بر اساس پارادایم مدیریت منابع انسانی دیجیتال بازنگری و به‌روز شوند. (Papa, 2018). چراکه اگر نظام مدیریت عملکرد منابع انسانی با پارادایم حاکم هماهنگ نباشند، از اثربخشی آن کاسته خواهد شد (لیزتسا و همکاران^۱، ۲۰۱۷). امروزه مدیریت عملکرد منابع انسانی، برای بالا بردن سطح کیفی و کمی عملکرد سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است. به‌طوری‌که بی‌توجهی به این موضوع می‌تواند اثرات منفی جبران‌ناپذیری برای سازمان داشته باشد. منابع انسانی هر سازمان با ارزش‌ترین دارایی آن سازمان به شمار می‌روند، از این‌رو مدیریت صحیح عملکرد آنها، برای سازمان ضروری می‌باشد (امینزاده و همکاران، ۱۳۹۸).

انجام بررسی‌های دقیق و مصاحبه‌های اولیه با مدیران ارشد شهرداری تهران (به‌ویژه در حوزه مدیریت منابع انسانی)، گواه بر این بود که در سال‌های اخیر علیرغم تغییر رویکردهای شغلی و فرایندی به سمت الزامات شهر دیجیتال و همچنین مدیریت منابع انسانی دیجیتال، هنوز مدیریت عملکرد منابع انسانی در این سازمان بر اساس الگوها و مصوبات سال‌های دور در جریان بوده، و این عقب‌ماندگی و به‌روز نبودن، تبعات منفی مختلفی از جمله عدم کارایی و اثربخشی نظام مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران را رقم‌زده است. علاوه بر این، با بررسی دقیق سند راهبردی توسعه منابع انسانی شهرداری تهران (زیرمجموعه برنامه ۵ ساله سوم توسعه شهر تهران)، مشخص است که در ذیل راهبردها، یکی از استراتژی‌های مهم مدیریت منابع انسانی این سازمان هوشمندسازی منابع انسانی و تطابق بیشتر با الزامات عصر دیجیتال می‌باشد. در این راستا، در سند راهبردی مذکور به‌صورت مشخص ذکر شده است که شهرداری تهران باید فرایندها و رویه‌های حوزه منابع انسانی را با عصر دیجیتال و فناوری اطلاعات همسو کرده و توسعه منابع انسانی را در این مسیر هدایت کند تا به‌واسطه آن بر اثربخشی این حوزه بیفزاید. به همین دلیل، یکی از مسائل مهم سازمانی در شهرداری تهران، چگونگی به‌روز‌آوری فرایندهای مدیریت عملکرد منابع انسانی جهت انطباق بیشتر با الزامات شهر دیجیتال و مدیریت منابع انسانی

1. Lissitsa

دیجیتال می‌باشد. اما لازمه این کار، دارا بودن یک الگوی جامع و راهنما می‌باشد که نبود آن، خلأ مطالعاتی محسوسی را ایجاد کرده است.

از نظر نظری، برای اولین بار الگویی که تبیین‌کننده مفهوم مدیریت عملکرد منابع انسانی با توجه به عوامل شهر دیجیتال و الزامات عصر دیجیتال ارائه می‌شود و ضمناً این مدل در نمونه‌ای معرف جامعه آزمون می‌شود تا نتایج آن قابل توسعه باشد.

با رفع این خلأ تحقیقاتی و انحراف که از وضع موجود و مطلوب پدید آمده است نتایج پژوهش امکان کاربست در سایر سازمان‌های خدماتی فعال در حوزه مدیریت شهری را دارد.

اکنون محقق با اثبات مسئله و ذکر ادبیات تاریخچه اجمالی از این مفهوم و نیز بررسی ادبیات و پیشینه نظری و کشف خلأهای پژوهشی از درون این ادبیات نظری با نگاهی به مسئله و توجه به نظرگاه‌های روش‌شناختی و تناسب با مسئله پژوهش به دنبال آزمون الگوی به‌دست آمده بر اساس این قاب نظری می‌باشد به طوری که این تحقیق به دنبال تعیین این عوامل اثرگذار است به عبارت دیگر مسئله اصلی این تحقیق این است که الگویی جامع برای مدیریت عملکرد منابع انسانی با توجه به الزامات عصر دیجیتال، شهر دیجیتال و آزمون آن است.

پیشینه پژوهش

ورما و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان "مطالعه مدیریت منابع انسانی و تحول دیجیتال در استراتژی‌ها و سیاست‌های سازمان: شکل‌دهی مجدد منابع انسانی" بر اهمیت هوش مصنوعی و فناوری‌های دیجیتال در مدیریت منابع انسانی تأکید می‌کند. به بررسی سه حوزه مرتبط با تحول دیجیتال در سازمان، نیروی کار دیجیتال، محل کار دیجیتال و مدیریت دیجیتال که مهم‌ترین موضوعات می‌باشند پرداخته می‌شود. هدف این مطالعه اثبات موضوع دیجیتالی سازی به همراه تغییر باعث به وجود آمدن بهره‌وری می‌شود.

1. Verma and Rama

رامدانی و بودینار^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان "مدیریت منابع انسانی در عصر تحول دیجیتال در الجزایر: چالش‌ها و مسائل" به این موضوع پرداختند که عمدتاً جایگاه عملکرد منابع انسانی در این فرایند متمرکز است. در مواجهه با دیجیتالی شدن چالش‌های جدیدی پدیدار می‌شود به ویژه برای HRDS که باید نیازهای جدید کارکنان پاسخ دهند.

شارنا ویبلن و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای تحت عنوان "مدیریت استعداد دیجیتالی: پیامدها برای متخصصان منابع انسانی" به این موضوع پرداختند که آیا دیجیتالی سازی نقش مدیران منابع انسانی را در شناسایی استعدادها تغییر می‌دهد یا خیر. یافته‌های تحقیق پیامدهایی برای درک تحولات دیجیتال با اینکه چه عواملی بر نقش دیجیتالی سازی و اتوماسیون بر درک متخصصان منابع انسانی تأثیر می‌گذارند، را ارائه دادند.

واردارلیر و اوزساهین (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان "تحول دیجیتالی مدیریت منابع انسانی: تأثیر عملکرد رسانه‌های اجتماعی"، به اهمیت روزافزون فناوری و دیجیتالی شدن، پرداخته‌اند. نوآوری در محیط رقابتی آشکار می‌گردد و شرکت‌ها شروع به تغییر قابلیت‌ها و عملکردهای منابع انسانی در این مسیر کرده‌اند. اگرچه شرکت‌ها برای مدت طولانی در شبکه‌های رسانه‌های اجتماعی فعال بودند، اما اخیراً از این رسانه‌ها برای اهداف مدیریت منابع انسانی مانند ارتباطات داخلی، مدیریت شغلی و فرایند استخدام بیشتر بهره می‌برند.

کریستین هوفمن و همکاران^۳ (۲۰۲۰)، در مطالعه‌ای با عنوان "آیا بازخورد دیجیتال می‌تواند عملکرد کارکنان و بهره‌وری شرکت را افزایش دهد" به این موضوع پرداختند که اثرات بازخورد دیجیتالی به‌خوبی درک نشده است این بازخورد با سایر انواع بازخوردها متفاوت است به دلیل اینکه این نوع بازخورد کاملاً شخصی‌سازی شده است. نتایج نشان داد که بهبود عملکرد، ناشی از بهبود محرک‌های اولیه با عملکرد بسیار خوب و نسبتاً بد است.

-
1. Ramdani, Boudinar
 2. Sharna wiblen
 3. Christin Hoffmann et al

میا و فایشال^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان "مدیریت منابع انسانی دیجیتال: چشم‌اندازها و چالش‌ها برای صنایع پوشاک در بنگلادش" به بررسی روند دیجیتال و عصر کسب‌وکار مبتنی بر فناوری، حضور و مشارکت بیشتر جامعه آنلاین، پاسخگویی در زمان واقعی به دست آوردن کارایی و... پرداختند. استفاده از شیوه‌های دیجیتال باعث صرفه‌جویی در زمان، استخدام از طریق رسانه‌های اجتماعی ایجاد یک برند و ارتقای نام و شهرت سازمان در جامعه جهانی با ارائه یک پلتفرم سیستم اطلاعات منابع انسانی شده است. در این مطالعه به بررسی وضعیت فعلی و چشم‌اندازها و چالش‌های استفاده از منابع انسانی دیجیتال در صنعت پوشاک شده است.

آلنا فدورووا و همکاران^۲ (۲۰۱۹) پژوهشی را با عنوان دیجیتالی سازی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر رفاه کارکنان به انجام رساندند. هدف این پژوهش ارزیابی تأثیر فرایندهای دیجیتالی شدن بر رفاه کارکنان بوده است نتایج مطالعه، مسائل مشکل ساز ناشی از گسترش کاربرد فناوری دیجیتال در سیستم مدیریت منابع انسانی، اثبات تأثیر مثبت فرایندهای دیجیتالی سازی بر رفاه کارکنان و در نتیجه نیاز به توسعه مدیریت را شناسایی کرده است. الکساندرا^۳ (۲۰۱۹)، نقش مدیران منابع انسانی در عصر دیجیتال، به این پرداختند که سازمان‌ها، کم‌وبیش فناوری‌های دیجیتال را پذیرفته‌اند و در نتیجه فعالیت‌های منابع انسانی از نظر سرعت، دقت، کیفیت، نوآوری، کاهش هزینه و انعطاف‌پذیری تحت تأثیر قرار گرفته‌اند. اهداف این مطالعه نظری برجسته کردن مدیریت منابع انسانی در عصر دیجیتالی شدن، تأکید بر نقش مدیران منابع انسانی در سازمان‌های معاصر و بحث درباره تأثیر تغییرات تکنولوژیکی بر شیوه‌های منابع انسانی است.

-
1. Mia and Faisal
 2. Alena FEDOROVA et al.
 3. Alexandra-Paraskevi Chytiri

روش^۱

با توجه به پارادایم فرا اثبات‌گرا و استراتژی و راهبرد توصیفی، نسبت به برازش و تبیین الگوی به‌دست‌آمده اقدام نموده و تعمیم اکتشافات به جمعیتی بزرگ‌تر، در نمونه‌ای که محقق در بخش‌های بعد بیان خواهد نمود، ابعاد، مؤلفه‌های مدیریت عملکرد منابع انسانی دیجیتال شناسایی و شاخص‌هایی استاندارد برای اندازه‌گیری این متغیرها پس از غربالگری ظاهری و محتوایی توسط خبرگان تأیید گردید و در جهت آزمون متغیرهای الگو تهیه و تنظیم شد و در قالب الگویی ساختاری، آزمون شده است. بنابراین در بخش کمی تحقیق بر اساس ماهیت و روش، تحقیق توصیفی بوده است.

در پژوهش حاضر کلیه فعالان حوزه مدیریت خدمات شهری که بر اساس ابعادی که در زمینه مدیریت عملکرد منابع انسانی دیجیتال که بعداً محقق آن‌ها را آزمون خواهد کرد با به عرصه دیجیتال می‌گذارند، جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند که البته با توجه به جامعه هدف که آن بخش از جامعه آماری است که محقق می‌خواهد نتایج خود را به این بخش تعمیم دهد این جامعه عبارت‌اند از فعالان این عرصه که دارای این صفات و مؤلفه در کشورمان ایران که دارای تجربه زیسته مشتری در حوزه این مسئله هستند. همچنین جامعه مورد مطالعه این پژوهش با توجه به زمان، مقطعی بودن جمع‌آوری اطلاعات، بودجه و سایر محدودیت‌ها، شهرداری تهران می‌باشد.

حجم نمونه یک پژوهش کمی مهم‌ترین بخش از فرایند ۷ مرحله‌ای انتخاب یک نمونه معرف جامعه هدف پژوهش است. در این بخش محقق اگر تعداد نمونه را کمتر از تئوری‌های علمی انتخاب نماید، نمونه نمایندگی جامعه را نخواهد کرد و اگر این مقدار بیشتر باشد مرتکب خطای سرشماری و محرومیت استفاده از آمار قدرمند استنباطی می‌گردد. (Moradi & Miralmasi, 2020: 90)

محقق برخلاف روش‌های سرانگشتی مانند فرمول کوکران و جدول کرچسی و مورگان ۲۰۰۷ و یا نظر خبرگان با توجه به محکومیتی که این روش‌ها در طی ۵۰ سال اخیر از طرف دانشمندان مختلف مانند کیزر ۱۹۶۶ و یا میلر ۲۰۱۰ داشته‌اند که برخی از آن‌ها را می‌توان در لیست زیر خلاصه کرد.

(۱) عدم توجه به خطاهای نمونه‌گیری

(۲) عدم توجه به مقدار تعمیم‌پذیری نتایج

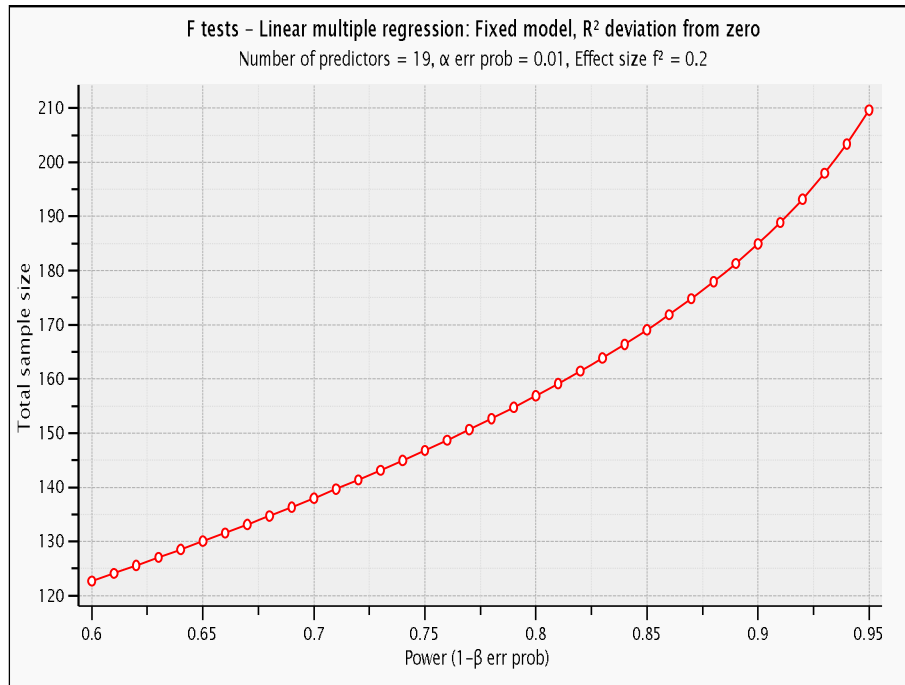
(۳) عدم توجه به میزان رد یا تأیید یک فرضیه

(۴) عدم توجه به درجات مقیاس‌ها و طیف‌ها (Moradi & Miralmasi, 2020: 88).

بنابراین مطابق با نظر نیومن ۲۰۱۴ که از پیشگامان روش تحقیق نوین در علوم اجتماعی است اشاره می‌کند محقق از روش‌های مبتنی بر معادله و آزمون که از رشد تکنولوژی و نرم‌افزارهای این حوزه نیز بهره می‌برد باید استفاده نماید (Neuman, 2014: 389).

روش نمونه‌گیری با توجه به هدف این نوع رویکرد از نوع احتمالی بوده و ابتدا در قالب روش خوشه‌بندی در شهر تهران این مناطق خوشه در نظر گرفته و در گام بعد به صورت تصادفی ساده بر اساس روش جمع‌آوری اطلاعات کمی که در پژوهش‌های مشابه از نوع تلفنی یا الکترونیکی بوده داده‌ها را با نرخ بازگشت مناسب جمع‌آوری کرد.

حجم نمونه در بخش کمی با در نظرگیری توان آزمون و دقت و قدرت تعمیم‌پذیری آن توسط یک نرم‌افزار تعیین حجم نمونه sample power به دست آمد.



شکل ۱- نمودار تعیین حجم نمونه بر اساس توان یا تعمیم پذیری نتایج

در این پژوهش، کلیه مدیران ارشد، میانی و عملیاتی شهرداری تهران به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند که تعداد آنها ۴۵۰ نفر بود. بر اساس نرم افزار مذکور، برای جامعه‌ای با این حجم به حداقل ۲۱۰ نمونه آماری نیاز بود.

یافته‌ها



شکل ۲- الگوی پژوهش

فرضیات

همسویی برنامه‌ریزی استراتژیک عملکرد منابع انسانی با عصر دیجیتال، در ساختار مدیریت عملکرد منابع انسانی دیجیتال شهرداری تهران نقش معنادار دارد.

همسویی توسعه فرهنگی منابع انسانی با عصر دیجیتال، در ساختار مدیریت عملکرد منابع انسانی دیجیتال شهرداری تهران نقش معنادار دارد.

همسویی آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با عصر دیجیتال، در ساختار مدیریت عملکرد منابع انسانی دیجیتال شهرداری تهران نقش معنادار دارد.

همسویی توسعه ارتباطات منابع انسانی با عصر دیجیتال، در ساختار مدیریت عملکرد منابع انسانی دیجیتال شهرداری تهران نقش معنادار دارد.

همسویی ارزیابی عملکرد منابع انسانی با عصر دیجیتال، در ساختار مدیریت عملکرد منابع انسانی دیجیتال شهرداری تهران نقش معنادار دارد.

جدول ۱- ساختار پرسشنامه تحقیق در فاز کمی پژوهش

متغیر	گروه های مربوطه
برنامه‌ریزی استراتژیک عملکرد منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال	۱ تا ۶
توسعه فرهنگی منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال	۷ و ۸
آموزش و توانمندسازی منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال	۹ و ۱۰
توسعه ارتباطات منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال	۱۱ تا ۱۳
ارزیابی عملکرد منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال	۱۴ تا ۱۶

جدول ۲- جدول تصمیم CVR

تعداد افراد نظر دهنده (متخصصین و خبرگان)	حداقل مقدار روایی
۵	۰/۹۹
۶	۰/۹۹
۷	۰/۹۹

تعداد افراد نظر دهنده (متخصصین و خبرگان)	حداقل مقدار روایی
۸	۰/۸۵
۹	۰/۸۷
۱۰	۰/۶۲
۱۵	۰/۴۹
۲۰	۰/۴۲
۲۵	۰/۳۷
۳۰	۰/۳۳
۴۰	۰/۲۹

با توجه به تعداد متخصصین، گویه‌هایی که CVR آنها بیشتر از ۰/۶۲ محاسبه شد، مورد تأیید قرار گرفتند. نتایج تأیید یا رد گویه‌های مختلف پرسشنامه از لحاظ روایی، در جداول ۳ و ۴ ارائه شده است:

جدول ۳- نتیجه بررسی روایی گویه‌های پرسشنامه از روش CVR

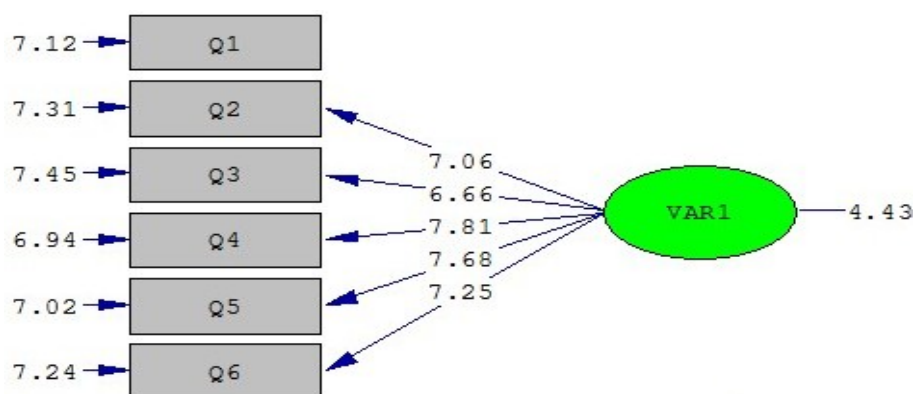
شماره گویه	CVR	تأیید / رد
۱	۰/۸	تأیید
۲	۱	تأیید
۳	۱	تأیید
۴	۰/۸	تأیید
۵	۰/۸	تأیید
۶	۰/۸	تأیید
۷	۱	تأیید
۸	۰/۸	تأیید
۹	۱	تأیید
۱۰	۱	تأیید
۱۱	۰/۸	تأیید
۱۲	۱	تأیید
۱۳	۰/۸	تأیید
۱۴	۱	تأیید
۱۵	۰/۸	تأیید
۱۶	۰/۸	تأیید

جدول ۴- شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع سؤالات و متغیرها

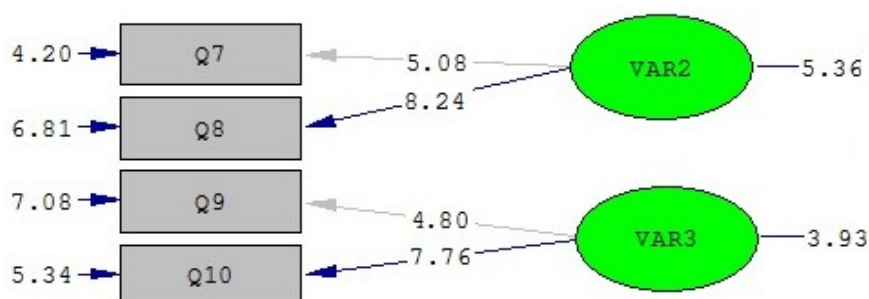
سؤالات و مؤلفه‌ها	تعداد		انحراف استاندارد		چولگی		کشیدگی	
	آماره	میانگین آماره	آماره	واریانس آماره	آماره	Std. Error	آماره	Std. Error
سؤال ۱	۲۱۰	۳,۶۸۴۲	۱,۰۷۰۲۳	۱,۱۴۵	-۰,۶۹۴	,۱۲۵	-۰,۲۳۸	,۲۵۰
سؤال ۲	۲۱۰	۳,۵۳۴۲	۱,۱۶۰۶۵	۱,۳۴۷	-۰,۶۷۴	,۱۲۵	-۰,۳۸۵	,۲۵۰
سؤال ۳	۲۱۰	۳,۷۱۰۵	۱,۰۹۴۶۷	۱,۱۹۸	-۰,۸۲۶	,۱۲۵	-۰,۰۴۸	,۲۵۰
سؤال ۴	۲۱۰	۳,۵۳۶۸	۱,۱۹۱۹۷	۱,۴۲۱	-۰,۵۳۹	,۱۲۵	-۰,۷۵۶	,۲۵۰
سؤال ۵	۲۱۰	۳,۴۸۱۶	۱,۲۶۳۳۲	۱,۵۹۶	-۰,۴۲۰	,۱۲۵	-۱,۰۰۱	,۲۵۰
سؤال ۶	۲۱۰	۳,۴۸۶۸	۱,۲۲۳۰۶	۱,۴۹۶	-۰,۵۰۹	,۱۲۵	-۰,۸۲۸	,۲۵۰
سؤال ۷	۲۱۰	۳,۳۸۱۶	۱,۲۸۴۸۵	۱,۶۵۱	-۰,۵۱۶	,۱۲۵	-۰,۸۴۱	,۲۵۰
سؤال ۸	۲۱۰	۳,۳۵۵۳	۱,۱۳۳۶۱	۱,۲۸۵	-۰,۴۵۷	,۱۲۵	-۰,۵۶۸	,۲۵۰
سؤال ۹	۲۱۰	۳,۲۴۲۱	۱,۲۱۷۴۳	۱,۴۸۲	-۰,۳۳۱	,۱۲۵	-۰,۸۸۲	,۲۵۰
سؤال ۱۰	۲۱۰	۳,۴۷۳۷	۱,۱۴۷۱۴	۱,۳۱۶	-۰,۴۸۳	,۱۲۵	-۰,۶۱۷	,۲۵۰
سؤال ۱۱	۲۱۰	۳,۴۴۲۱	۱,۱۳۲۰۸	۱,۲۸۲	-۰,۳۴۹	,۱۲۵	-۰,۶۹۱	,۲۵۰
سؤال ۱۲	۲۱۰	۳,۱۸۱۶	۱,۳۲۴۰۹	۱,۷۵۳	-۰,۲۹۶	,۱۲۵	-۱,۰۴۵	,۲۵۰
سؤال ۱۳	۲۱۰	۳,۳۱۵۸	۱,۲۴۷۸۰	۱,۵۵۷	-۰,۵۱۷	,۱۲۵	-۰,۷۸۸	,۲۵۰
سؤال ۱۴	۲۱۰	۳,۷۰۵۳	۱,۱۴۵۱۳	۱,۳۱۱	-۰,۷۸۲	,۱۲۵	-۰,۲۴۰	,۲۵۰
سؤال ۱۵	۲۱۰	۳,۵۳۱۶	۱,۲۰۰۹۵	۱,۴۴۲	-۰,۵۷۱	,۱۲۵	-۰,۶۷۶	,۲۵۰
سؤال ۱۶	۲۱۰	۳,۶۷۶۳	۱,۰۵۱۶۸	۱,۱۰۶	-۰,۶۷۷	,۱۲۵	-۰,۳۱۸	,۲۵۰
برنامه‌ریزی استراتژیک عملکرد منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال توسعه فرهنگی منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال	۲۱۰	۳,۲۱۵۸	۱,۱۸۹۵۶	۱,۴۱۵	-۰,۳۶۷	,۱۲۵	-۰,۸۳۳	,۲۵۰
	۲۱۰	۳,۴۸۸۷	,۸۵۹۶۲	,۷۳۹	-۰,۴۲۶	,۱۲۵	-۰,۶۰۵	,۲۵۰

سؤالات و مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	چولگی		کشی‌دگی	
آموزش و توانمندسازی منابع انسانی هم‌مسو با عصر دیجیتال توسعه ارتباطات	۲۱۰	۳,۳۵۶۶	,۶۳۵۷۲	,۴۰۴	-,۲۷۴	,۱۲۵	-,۴۶۲	,۲۵۰
منابع انسانی هم‌مسو با عصر دیجیتال ارزیابی عملکرد	۲۱۰	۳,۳۰۷۹	,۵۸۵۷۰	,۳۴۳	-,۱۹۲	,۱۲۵	,۴۴۹	,۲۵۰
منابع انسانی هم‌مسو با عصر دیجیتال	۲۱۰	۳,۳۲۳۷	,۶۰۷۸۷	,۳۷۰	-,۱۳۵	,۱۲۵	-,۶۸۸	,۲۵۰

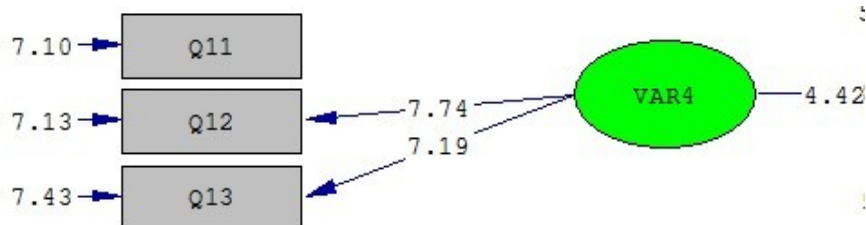
تحلیل عاملی سطح یک الگوی تحقیق را در حالت معناداری نشان می‌دهند. همان‌طور که مشخص است، عضویت کلیه عوامل بررسی شده در این متغیرها تأیید شده است:



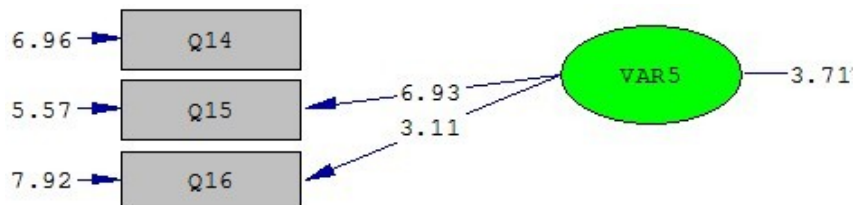
شکل ۳- مدل اندازه‌گیری ابعاد متغیر شماره ۱ در حالت معنی‌داری



شکل ۴- مدل اندازه‌گیری ابعاد متغیرهای ۲ و ۳ در حالت معنی‌داری



شکل ۵- مدل اندازه‌گیری ابعاد متغیر شماره ۴ در حالت معنی‌داری

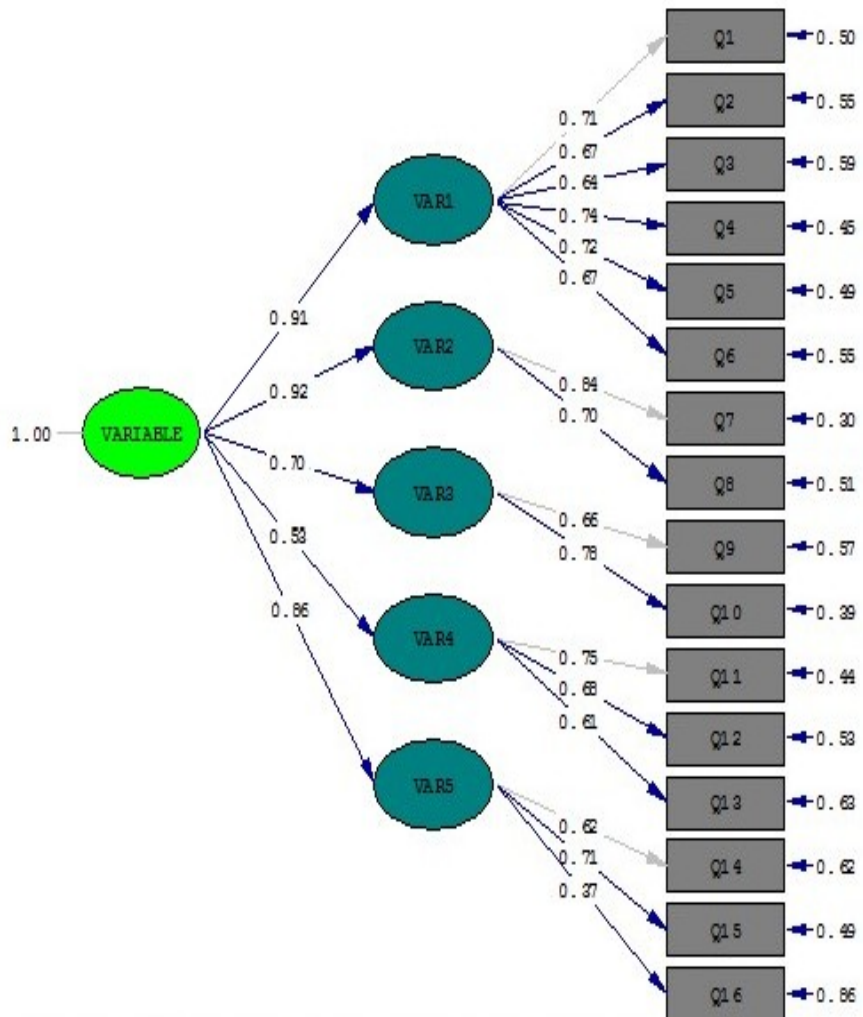


شکل ۶- مدل اندازه‌گیری ابعاد متغیر شماره ۵ در حالت معنی‌داری

تحلیل عاملی سطح دو الگوی تحقیق و آزمون فرضیه‌ها

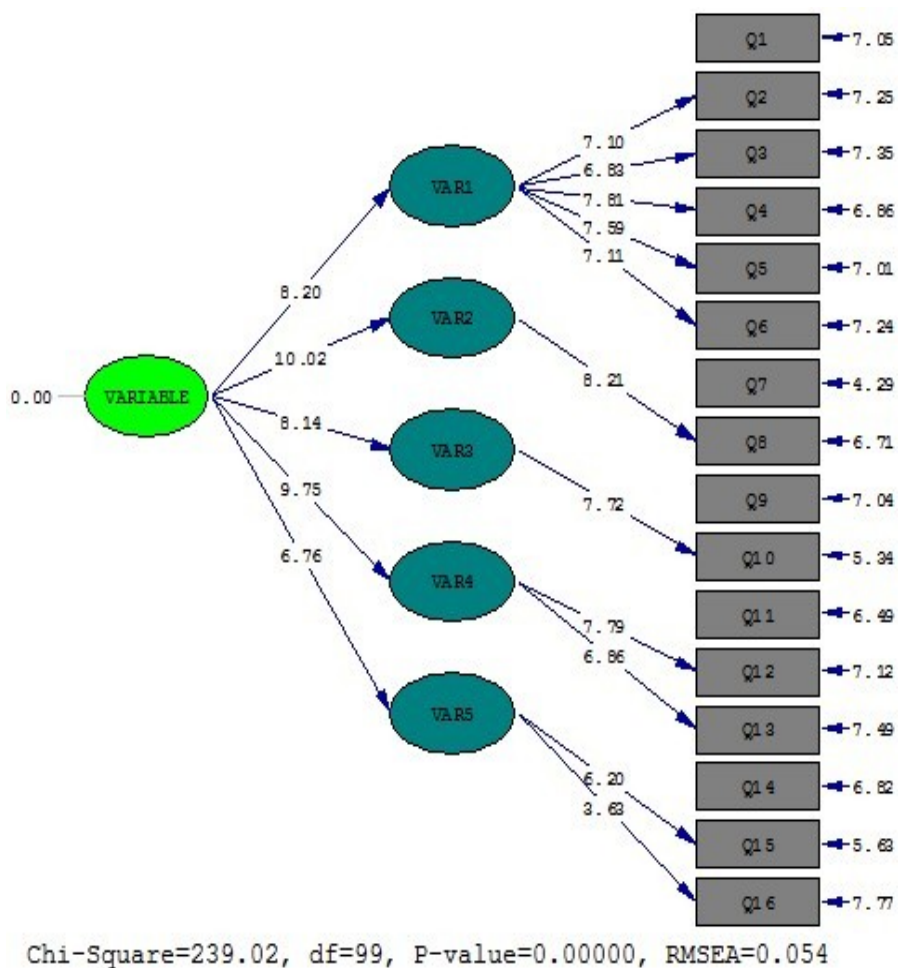
شکل‌های ۷ و ۸، تحلیل عاملی سطح دو الگوی تحقیق را در حالت‌های استاندارد و

معناداری نشان می‌دهند:



Chi-Square=239.02, df=99, P-value=0.00000, RMSEA=0.054

شکل ۷- اندازه‌گیری مدل کلی در حالت استاندارد



شکل ۸- اندازه‌گیری مدل کلی در حالت معنی‌داری

با توجه خروجی نرم‌افزار در جدول ۵، مقدار ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMSEA) برابر با ۰/۰۶۹ است. میزان شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۷۶، شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش (AGFI) برابر ۰/۹۲، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر ۰/۹۲۸، شاخص برازش هنجار شده بنتلر بونت (NNFI) برابر ۰/۹۵، شاخص برازش افزایشی (IFI) برابر ۰/۹۳ هست.

جدول ۵- شاخص‌های برازش مدل مفهومی تحقیق

شاخص برازش	مقدار مطلوب	مقدار مدل
χ^2/df	<۳/۰۰	۱/۷۷
GFI(Goodness of Fit Index)	>۰/۹۰	۰/۹۷
AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index)	>۰/۹۰	۰/۹۲
RMR(Root Mean square Residual)	<۰/۰۵	۰/۰۳۴
NFI (Normed Fit Index)	>۰/۹۰	۰/۹۷
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	>۰/۵۰	۰/۹۳
NNFI (Non-Normed Fit Index)	>۰/۹۰	۰/۹۵
IFI(Incremental Fit Index)	>۰/۹۰	۰/۹۳
CFI (Comparative Fit Index)	>۰/۹۰	۰/۹۲
RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)	<۰/۰۸	۰/۰۶۹

ضرایب معناداری مسیرهای مدل نشان می‌دهند که آیا فرضیه‌های تحقیق معنادار هستند یا خیر؟ اگر ضریب معناداری مسیر میان دو متغیر، از ۱/۹۶ بیشتر و یا از ۱/۹۶- کمتر باشد، حاکی از معنادار بودن تأثیر آن دو متغیر در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌باشد و فرضیه تأیید می‌گردد. جدول ۶ ضرایب معناداری و نتایج فرضیه‌های مطرح‌شده را به‌طور خلاصه نشان می‌دهد:

جدول ۶- نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	معناداری	استاندارد	فرضیه‌ها
تأیید	۸/۲۰	۰/۹۱	همسویی برنامه‌ریزی استراتژیک عملکرد منابع انسانی با عصر دیجیتال، در ساختار مدیریت عملکرد منابع انسانی دیجیتال شهرداری تهران نقش معنادار دارد.
تأیید	۱۰/۰۲	۰/۹۲	همسویی توسعه فرهنگی منابع انسانی با عصر دیجیتال، در ساختار مدیریت عملکرد منابع انسانی دیجیتال شهرداری تهران نقش معنادار دارد.
تأیید	۸/۱۴	۰/۷۰	همسویی آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با عصر دیجیتال، در ساختار مدیریت عملکرد منابع انسانی دیجیتال شهرداری تهران نقش معنادار دارد.
تأیید	۹/۷۵	۰/۵۳	همسویی توسعه ارتباطات منابع انسانی با عصر دیجیتال، در ساختار مدیریت عملکرد منابع انسانی دیجیتال شهرداری تهران نقش معنادار دارد.
تأیید	۶/۷۶	۰/۸۶	همسویی ارزیابی عملکرد منابع انسانی با عصر دیجیتال، در ساختار مدیریت عملکرد منابع انسانی دیجیتال شهرداری تهران نقش معنادار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

مشخص شد که به ترتیب بعد «همسویی توسعه فرهنگی منابع انسانی شهرداری تهران با عصر دیجیتال» با ضریب تأثیر (۰/۹۲)، بعد «همسویی برنامه‌ریزی استراتژیک عملکرد منابع انسانی شهرداری تهران با عصر دیجیتال با ضریب تأثیر (۰/۹۱)، بعد «همسویی ارزیابی عملکرد منابع انسانی شهرداری تهران با عصر دیجیتال» با ضریب تأثیر (۰/۸۶)، بعد «همسویی آموزش و توانمندسازی منابع انسانی شهرداری تهران با عصر دیجیتال» با ضریب تأثیر (۰/۷۰)، و نهایتاً بعد «همسویی توسعه ارتباطات منابع انسانی شهرداری تهران با عصر دیجیتال» با ضریب تأثیر (۰/۵۳)، به صورت مثبت و قوی در مدیریت عملکرد منابع انسانی دیجیتال نقش معنادار دارند و باید در برنامه‌ریزی استراتژیک آتی شهرداری تهران مدنظر قرار گیرند. از ضرایب تأثیر بدست آمده مشخص است که مهم‌ترین گام در همسویی مدیریت منابع انسانی شهرداری تهران با الزامات عصر دیجیتال، توسعه فرهنگی این حوزه می‌باشد و نشان می‌دهد در گام اول باید نگرش‌های مدیران و منابع انسانی شهرداری تهران به سمت عصر دیجیتال معطوف شود.

در این راستا، مشخص شد که همسویی برنامه‌ریزی استراتژیک عملکرد منابع انسانی شهرداری تهران با عصر دیجیتال، همسویی توسعه فرهنگی منابع انسانی شهرداری تهران با عصر دیجیتال، همسویی آموزش و توانمندسازی منابع انسانی شهرداری تهران با عصر دیجیتال، همسویی توسعه ارتباطات منابع انسانی شهرداری تهران با عصر دیجیتال، و همسویی ارزیابی عملکرد منابع انسانی شهرداری تهران با عصر دیجیتال، به صورت مثبت و قوی در مدیریت عملکرد منابع انسانی دیجیتال نقش معنادار دارند و باید در برنامه‌ریزی استراتژیک آتی شهرداری تهران مدنظر قرار گیرند.

این نتیجه با نتایج تحقیقات صورت گرفته توسط خامسی‌میبدی (۱۳۹۸)، خورسندی و حاج‌علیان (۱۳۹۸)، جوان‌بختی (۱۳۹۸)، حبیبی و پاشایی فخری (۱۳۹۸)، افراخته و شاه‌محمدی (۱۳۹۷)، مردانی و همکاران (۱۳۹۶)، مقدر (۱۳۹۵)، یاری‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، او و همکاران (۲۰۲۰)، مسکی و همکاران (۲۰۲۰)، راتور و همکاران (۲۰۱۸)، والی کلی (۲۰۱۸)، داویسون و اوو (۲۰۱۷)، و لیزتسا و همکاران (۲۰۱۷) همراستا می‌باشد.

بر اساس نتایج حاصل از فازهای کیفی و کمی پژوهش و در جهت بهبود مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران با توجه به الزامات شهر دیجیتال، پیشنهادهای زیر قابل ارائه می‌باشد.

با توجه اثبات نقش آفرینی برنامه‌ریزی استراتژیک عملکرد منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال در مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران، پیشنهاد می‌شود:

• داده محوری در هدف‌گذاری‌های حوزه مدیریت عملکرد کارکنان در شهرداری تهران مورد توجه قرار گیرد.

• هدف‌گذاری عملکرد کارکنان شهرداری تهران با رویکرد دیجیتال انجام شود.
• تدوین استراتژی‌های مدیریت عملکرد کارکنان شهرداری تهران همراستا با الزامات عصر دیجیتال باشد.

• طراحی برنامه‌های اجرایی دیجیتال محور در حوزه مدیریت عملکرد کارکنان شهرداری تهران مورد توجه قرار گیرد.

• مهندسی مجدد فرایندها و رویه‌های حوزه مدیریت عملکرد کارکنان شهرداری تهران با رویکرد دیجیتال مورد توجه قرار گیرد.

• اکوسیستم محوری جهت مدیریت عملکرد کارکنان شهرداری تهران مورد توجه قرار گیرد.

با توجه اثبات نقش آفرینی توسعه فرهنگی منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال در مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران، پیشنهاد می‌شود:

• مدیران ارشد شهرداری تهران از رویکردهای دیجیتال حمایت کنند.
• کارکنان همسو با الزامات عصر دیجیتال در شهرداری تهران مورد تشویق قرار گیرند.

با توجه اثبات نقش آفرینی آموزش و توانمندسازی منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال در مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران، پیشنهاد می‌شود:

• نیازسنجی آموزشی دقیقی از کارکنان شهرداری تهران برای تطابق با الزامات عصر دیجیتال صورت پذیرد.

- آموزش‌های دانشی و مهارتی به کارکنان شهرداری تهران برای تطابق با الزامات عصر دیجیتال ارائه گردد.
- با توجه اثبات نقش آفرینی توسعه ارتباطات منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال در مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران، پیشنهاد می‌شود:
 - ارتباطات میان کارکنان در بخش‌های مختلف شهرداری تهران تسهیل گردد.
 - ارتباطات میان مدیر-کارمند در شهرداری تهران اپلیکیشن محور شود.
 - برقراری چرخه‌های دانش سازمانی در شهرداری تهران تسهیل گردد.
- با توجه اثبات نقش آفرینی ارزیابی عملکرد منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال در مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران، پیشنهاد می‌شود:
 - شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان شهرداری تهران متناسب با الزامات عصر دیجیتال تعیین گردد.
 - روش‌های ارزیابی عملکرد کارکنان در شهرداری تهران، متناسب با الزامات عصر دیجیتال انتخاب شوند.
 - داده محوری در ارزیابی عملکرد کارکنان شهرداری تهران مورد توجه قرار گیرد.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

سپاسگزاری

شکر شایان نثار ایزد منان که توفیق را رفیق راهم ساخت تا این پژوهش را به پایان برسانم. از استاد فاضل جناب آقای دکتر دانش فرد به‌عنوان استاد مشاور کمال تشکر را دارم.

ORCID

Yasaman Nazimi



<http://orcid.org/0000-0003-1254-9212>

Kaveh Teimournejad



<http://orcid.org/0000-0002-4692-5100>

Karamollah Daneshfard



<http://orcid.org/0000-0003-0344-9279>

منابع

- Abubakar Allumi Nura and Nora Hasni Osman (2012). The Proposed Relationship connecting e-HRM adoption, Performance Management System and Effective Decision making . Higher Educational Institutions in Nigeria, *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 4, No.18.
- Aggarwal, A., Thakur, G. S. M. (2013). "Techniques of performance Appraisal- A Review" *International Journal of Engineering and Advanced Technology* (IJEAT), vol.2, No. 3, Pp: 617-621.
- Aras, G., Tezcan, N. (2018). *Comprehensive evaluation of the financial performance for intermediary institutions based on multi-criteria decision making method. Journal of Capital Markets Studies.*
- Galgali, P. (2017). Digital Transformation and its Impact on Organizations' *Human Resource Management, IOR and Stakeholder Management, MCM, School of Communication and Information, Rutgers University.*
- Lebas, A J. (1995). Performance Measurement and Performance Management. *International Journal of Production Economics*, No.41, Pp: 23-35.
- Leonardi, P. M., Huysman, (2013). Enterprise social media: Definition, history, and prospects for the study of social technologies in organizations. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19, 1-19.
- Lepak, D. P., Liao, H., Chung, (2006). A Conceptual Review of Human Resource Management Systems in Strategic Human Resource Management Research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 25(1), 217-271.
- McGrath, L. C. (2012). Social media and employment: Is there a limit? *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(1), 17-24. Retrieved from
- Mello, J. A. (2012). Social media, employee privacy and concerted activity: Brave new world or big brother? *Labor Law Journal*, 63(3), 165-173.
- Meske, Christian., Kissmer, Tobias., Stieglitz, Stefan. (2020). *Bridging formal barriers in digital work environments* Investigating technology-enabled interactions across organizational hierarchies, *Telematics and Informatics*, Volume 48.
- Mia, M. H., and Faisal, F. (2020). *Digital Human Resource Management: Prospects & Challenges for Garments Industries in Bangladesh.*

- Naser A. Aboyassin & Mustafa A. F. Sultan,(2017) "The Role of Human Resources Training in Improving the Employee's Performance: Applied Study in the Five Stars Hotels in Jordan," *International Journal of Business Administration*, International Journal of Business Administration, Sciedu Press, vol. 8(5), pages 46-56, July.
- Vallicelli, Michelangelo. (2018). Smart cities and digital workplace culture in the global European context: *Amsterdam, London and Paris*, City, Culture and Society, Volume 12, pp. 25-34.
- Xian, H., Atkinson, C. and Meng-Lewis, Y. (2017). "Guanxi and high performance work systems in China: evidence from a state-owned enterpris". *The International Journal of Human Resource Management*, 1- 20.
- Wiblen, S., and Marler, J. H. (2021). Digitalised talent management and automated talent decisions: the implications for HR professionals. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-30.
- Willis, K.S. and Aurigi, A.,(2017). *Digital and smart cities*. Routledge.published by <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315712451/digital-smart-cities-katharine-willis-alessandro-aurigi>
- Yavari, V., Zahedi, Sh. (2013). "Designing Conceptual Model for Organizational Performance Management for Governmental and Nonprofit Organizations", *Strategic Management Thought*, Vol. 7, No. 13, Pp: 79-122. (In Persian).
- Yusoff, Y., Ramayah, T., & Ibrahim, H. (2010). E-HRM: A proposed model based on technology acceptance model. *African Journal of Business Management*, 4 (13), 3039-3045.