شناسایی و عوامل موثربر معماری جامعه‌پذیری سازمانی منابع انسانی درسازمان‌های الکترونیکی به روش FCM

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر معماری جامعه‌پدیری سازمانی منابع انسانی در درسازمان‌های الکترونیکی با استفاده از نقشه شناختی فازی با روش FCM انجام پذیرفت. جامعه‌پذیری سازمانی فرآیندی است که طی آن یک کارمند جدید یاد می‌گیرد که با فرهنگ سازمانی سازگار شود نشان داده شده است که این دوره اولیه حیاتی بر رضایت شغلی نهایی، تعهد، نوآوری و همکاری و در نهایت عملکرد سازمان تأثیر دارد. پس از دهه‌ها پژوهش در مورد جامعه‌پذیری سازمانی، اکنون اطلاعات زیادی در مورد این فرآیند مهم وجود دارد. با این حال، هنوز برخی سردرگمی‌ها در مورد معنای جامعه‌پذیری شدن وجود دارد. این پژوهش ازنظرهدف کاربردی و ازحیث روش گردآوری داده‌ها ازنوع توصیفی و اکتشافی است که دارای فلسفه پژوهشی قیاسی استقرایی است. جامعه‌آماری پژوهش حاضر کارکنان سازمان‌های دولتی استان لرستان است. که اعضای نمونه با استفاده ازروش نمونه‌گیری هدفمند و براساس اصل اشباع نظری انتخاب شده‌اند. ابزارگردآوری داده‌ها دربخش کیفی مصاحبه و دربخش کمی پرسشنامه است که روایی و پایایی ابزارها به ترتیب با استفاده از روایی محتوایی و پایایی درون کذگذار میان کذگذاربرای مصاحبه و روایی محتوایی و پایایی بازآزمون برای پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفته است. در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها دربخش کیفی از روش تحلیل محتوا و کدگذاری و دربخش کمی از روش نقشه شناختی فازی FCM بهره گرفته شده است. نتایج پژوهش مشتمل بر شناسایی عوامل مؤثر بر معماری جامعه‌پذیری سازمانی درسازمان‌های الکترونیکی است به‌طوری که ارزیابی‌های کارکنان به‌صورت الکترونیکی، تامین منابع‌انسانی الکترونیکی، استفاده کارکنان به کارکردهای الکترونیکی، ثبت و تردد کارکنان به‌صورت مجازی ازمهم‌ترین عوامل موثر بر معماری جامعه‌پذیری سازمان‌های الکترونیکی هستند.

کلیدواژه‌ها: معماری جامعه‌پذیری سازمانی، منابع انسانی، سازمان‌های الکترونیکی، سازمان‌های دولتی، نقشه شناختی فازی

مقاله پذیرش شده

Identification and effective factors on the organizational socialization architecture of human resources in electronic organizations by FCM method

Abstract

The current research was conducted with the aim of identifying factors influencing the organizational socio-patriarchy architecture of human resources in electronic organizations using fuzzy cognitive map with FCM method. Organizational socialization is the process by which a new employee learns to adapt to the organizational culture. It has been shown that this critical initial period has an impact on final job satisfaction, commitment, innovation and cooperation, and ultimately on organizational performance. After decades of research on organizational socialization, there is now much information about this important process. However, there is still some confusion about what socialization means. This research is descriptive and exploratory in terms of practical purpose and in terms of data collection method, which has an inductive comparative research philosophy. The socio-statistics of the current research is the employees of the government organizations of Lorestan province. that the sample members were selected using the purposeful sampling method and based on the principle of theoretical saturation. The data collection tool is in the qualitative part of the interview and in the quantitative part of the questionnaire, the validity and reliability of the tools have been analyzed using content validity and intra-rater inter-rater reliability for the interview and content validity and retest reliability for the questionnaire, respectively. In this research, the content analysis and coding method was used in the qualitative part and the FCM fuzzy cognitive map method was used in the quantitative part to analyze the data. The results of the research include the identification of factors affecting organizational socialization architecture in electronic organizations, so that electronic evaluations of employees, provision of electronic human resources, use of employees to electronic functions, registration and movement of employees in virtual form are among the most important factors affecting the socialization architecture of electronic organizations.

Keywords: organizational socialization architecture, human resources, electronic organizations, government organizations, fuzzy cognitive map.

مقدمه

جامعه‌پذیری سازمانی متضمن تعامل بین فرد و جمع در نظر گرفته شده و می‌توان آن را فرآیند انطباق فرد با سازمان دانست. این فرآیند ماهیت شناختی دارد و به افرادی که به تازگی استخدام شده‌اند اجازه می‌دهد تا ارزش‌ها، قوانین و ویژگی‌های فرهنگی سازمان را جذب کنند. به‌طور مشابه، جامعه‌پذیری سازمانی به فرآیندی اطلاق می‌شود که طی آن افراد تازه‌وارد از خارج سازمانی به درون سازمانی منتقل می‌شوند. به‌طور مشابه، جامعه‌پذیری سازمانی به فرآیندی اطلاق می‌شود که طی آن افراد تازه‌وارد از خارج سازمانی به‌خودی منتقل می‌شوند. بر این اساس، موضوع مهمی برای تضمین یک محل کار پایدار است و اجتماعی کردن کارکنان جدید در افزایش عملکرد سازمانی و همچنین حفظ استخدام‌های جدید حیاتی است. این به نوبه خود به سازمان‌ها کمک می‌کند تا فرهنگ عاطفی سالمی را ایجاد کنند. همچنین بیان شده است که جنبه‌های سازمانی، علاوه بر سایر منابع شغلی، از عناصر مهم در دستیابی به اهداف کاری و محرک رشد، یادگیری و توسعه فردی هستند. علاوه بر این، برای کمک به تازه‌واردان برای سازگاری با سازمان‌ها، باید یک جو حمایتی برای تازه‌واردان ایجاد شود تا در رفتارهای فعالانه شرکت کنند(Aranibar & et al ،2022). جامعه‌پذیر کردن کارکنان جدید جهت تطبیق با سازمان یکی از چالش‌های مدیریت منابع انسانی است. بی‌توجهی به این مهم آثار منفی زیادی دارد؛ به گونه‌ای که تازه‌واردان غالباً سطوح بالایی از انتظارات برآورده نشده را نشان می‌دهند و به نوبه خود این موضوع با نگرش‌های منفی از جمله میزان بالای خروج اختیاری از سازمان مرتبط است. مطالعه و بررسی‌های فوربس مشخص ساخت که در سال ۲۰۱۶ بیش از نیمی از کارکنان تازه‌وارد کار خود را پس از دوازده ماه ترک کرده‌اند همچنین براساس مطالعات امور ۸۰ درصد از خروج کارکنان در نتیجه اشتباهات در مراحل استخدام و جامعه‌پذیری تازه‌واردان بوده است. این آمارها اهمیت جامعه پذیر کردن کارکنان جدید را نشان می‌دهد و بی‌توجهی به آن هزینه‌های بسیاری به سازمان تحمیل خواهد کرد. باید توجه داشت که هزینه‌های ترک سازمان می‌تواند از ۵۰ تا ۲۰۰ درصد حقوق کارکنان بسته به زمان صرف شده برای جذب و آموزش و جامعه‌پذیری کارکنان جدید متغیر باشد (غفوری و همکاران، ۱۴۰۱). معماری جامعه‌پذیری سازمانی بر رضایت شغلی نهایی، تعهد، نوآوری و همکاری و در نهایت عملکرد سازمان تأثیر دارد. علی غم تلاش‌ها برای با این حال، برخی سردرگمی‌ها در مورد معنای معماری اجتماعی شدن هنوز وجود دارد (2014، Bauar & Erdogan).

مدیریت منابع انسانی الکترونیکی توسعه سیستم اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی است که وظیفه رسیدگی به وظایف مدیریت منابع انسانی سنتی و وظایف استراتژیک آن را بر عهده دارد. ظهور

مقاله پذیرش شده

موضوعاتی مانند مدیریت منابع انسانی الکترونیک منجر به تغییراتی در استراتژی‌های به‌کار گرفته شده توسط سازمان‌ها در جهت استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی جدیدتر شده است زیرا اکثر سازمان‌ها بر این باورند که باید همگام با پیشرفت‌های سریع دنیای امروزی باشند و از نوآوری‌های فناوری اطلاعات جدید در این زمینه استفاده کنند. بنابراین بکارگیری سیستم جدید مدیریت منابع انسانی الکترونیکی منجر به انجام بهینه وظایف بخش منابع انسانی در سازمان‌ها خواهد شد. با استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، سازمان اطلاعات جامعی در مورد کارکنان فردی خواهد داشت. علاوه بر این، کارکنان می‌توانند به سوابق و اسناد خود دسترسی داشته باشند تا از آنها استفاده کنند و حتی در صورت لزوم آنها را به روز کنند(Hosseini & Nematollahi، 2013). پژوهش‌های قبلی در مورد جامعه‌پذیری سازمانی نشان داده است که با انواع پیامدهای کلیدی سازمانی مانند عملکرد، بقا یا اختلال در کار و بهره‌وری و نتایج فردی مانند تعهد سازمانی، رضایت شغلی، نوآوری نقش، وضوح نقش، استرس، مانند پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی، عوامل تعیین‌کننده آن (که اغلب «پیشین» نامیده می‌شود) را می‌توان در سطح سازمانی یا فردی نیز شناسایی کرد(رایشل، ۲۰۲۳). بنابراین باتوجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر با هدف شناسایی نقشه شناخت فازی معماری جامعه‌پذیری منابع انسانی الکترونیکی درسازمان‌های دیجیتال انجام پذیرفت. علاوه بر مطالب پیش گفته، آنچه مسئله پژوهش را تعمیق بخشیده و انجام این پژوهش را ضرورت و اهمیت میبخشد، شکاف تئوریک و تجربی پژوهش است. با بررسی ادبیات و پیشینهٔ پژوهش مشخص شد که در خصوص موضوع پژوهش شکاف تئوریک و تجربی وجود دارد؛ به این صورت که تاکنون هیچ یک از پژوهش‌های انجام شده. به‌طور ویژه شناسایی عوامل موثر بر معماری جامعه‌پذیری سازمانی را بررسی نکرده‌اند و به بررسی پدیدهٔ جامعه‌پذیری از جنبه‌های دیگر پرداخته‌اند. بنابراین می‌توان گفت که پژوهش حاضر ازجمله نخستین پژوهش‌ها در این زمینه است که به دنبال پاسخ به این پرسش است که شناسایی عوامل موثر معماری جامعه‌پذیری منابع انسانی الکترونیکی درسازمان های دیجیتال به روش FCM کدامند؟

مقاله پذیرش شده

مبانی‌نظری و پیشینه پژوهش

ماهیت معماری جامعه‌پذیری سازمانی

معماری جامعه‌پذیری سازمانی بیانگر ایجاد یک ساختار و فرآیند سازگاری متقابل بین سازمان و اعضای جدید آن با چشم‌انداز استراتژیک سازمان است (Mouson ،2018). معماری جامعه‌پذیری سازمانی چارچوبی برای تبیین، هماهنگ‌سازی و همسوسازی کلیه فعالیت‌ها و عناصر سازمان در جهت نیل به اهداف راهبردی سازمان است، اما برخلاف دیگر معماری‌ها، معمار با سیستمی که اجزای آن اغلب غیرفیزیکی، غیرقابل لمس و مفهومی بوده؛ روابط حاکم بر آنها از روابط و فرهنگ کاری یا انسانی است، مواجه می‌شود (جهانگیرفرد و همکاران، ۱۳۹۴). معماری جامعه‌پذیری سازمانی یک کارکرد حیاتی منابع انسانی است که پیامدهایی برای افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها دارد. این فرآیند در تجارب یادگیری افراد تازهوارد در محل کار و وادار کردن آن‌ها به استقرار در نقش‌های جدید نشان داده می‌شود(Chue & et al،2024).

معماری جامعه‌پذیری سازمانی فرآیند یادگیری و سازگاری است که فرد را قادر می‌سازد تا نقش سازمانی متناسب با نیازهای سازمانی و فردی را به عهده بگیرد همچنین، جامعه‌پذیری به این اشاره دارد که چگونه افراد در محل کار «دانش، رفتارها و روابط» را به‌دست می‌آورند(Vu & et al ،2023). جامعه‌پذیری سازمانی عمدتاً به فرآیند تبدیل شدن کارکنان جدید به درون سازمان از خارج از سازمان اشاره دارد(Liao & et al ،2022). مطالعات آینده باید اجتماعی‌شدن کارگران جدید دائمی و موقت جدید را در سطح بین سازمانی و درون سازمانی مقایسه کند. برای مشاغل ماهر، شرکت‌ها باید تکالیف بلندمدتی را برای کارکنان موقت آژانس ارائه دهند، زیرا با پیش‌آگاهی بالاتر همراه هستند. علاوه بر این، شرکت‌ها باید اجتماعی شدن تازه‌واردانی را که قراردادهای کاری طولانی‌مدت دارند، زیادتر کنند، زیرا این کارمندان ممکن است تمایل کمتری داشته باشند. پیامدهای اجتماعی - ورود سازمانی ساختاریافته از کارگران آژانس موقت ماهر ممکن است به دلیل بهبود نگرش‌ها و رفتارهای کاری، پله‌ای برای اشتغال دائم باشد (Benzinger ،2016). جهت توصیف چنین سیستمی، نمی‌توان از روش‌های رایج برای دیگر معماری‌ها استفاده نمود و نیاز به استفاده از مدل‌های مختلف دارد. همچنین می‌توان معماری جامعه‌پذیری سازمانی را با مجموعه‌ای از مدل‌های بهم پیوسته و مرتبط نمایش داد. معماری جامعه‌پذیری سازمانی با بیان طرحی دقیق از وضعیت فعلی کلیه مولفه‌های اصلی سازمان و آنچه برای دستیابی به ماموریت سازمان ضروری است، کاستی‌های فعلی را استخراج و برنامه‌ای را جهت رفع این کاستی‌ها ارائه می‌کند. معماری سازمانی سازماندهی/ ساختار بخشی مجدد، بازمهندسی فرآیندها

مقاله پذیرش شده

یا برنامه‌ریزی استراتژیک را به تنهایی انجام داده که به منزله ارائه تصویر کامل انواع مدل‌های سازمانی و در نهایت رابطه آنها با یکدیگر است (جهانگیرفرد و همکاران، ۱۳۹۴).

جامعه‌پذیری سازمانی نقش مهمی درکمک به کارکنان جدید جهت سازگاری با محیط داخلی سازمان دارد و کارکنان ازطریق آن عملکرد رفتاری خود را بهبود می‌بخشند(زاهد بابلان و همکاران، ۱۴۰۳). جامعه‌پذیری سازمانی فرآیندی است که ازطریق آن افراد دانش مربوط به محیط کار و تطبیق با آن شرایط را کسب می‌کنند(غفوری و همکاران، ۱۴۰۱).

جامعه‌پذیری ازیک‌سو فرآیند یادگیری است که از طریق آن افراد، ارزش‌ها، هنجارها، شبکه‌های غیررسمی و مهارت‌های مورد نیازسازمانی را می‌آموزند و ازسوی دیگرفرآیند مدیریتی است که ازطریق آن سازمان کارکنان را ملزم به اطلاعات و پیروی از ارزش‌ها، قوانین و رفتارهای مورد انتظارمی‌کند(سیدجوادین و همکاران،۱۳۹۹).

جامعه‌پذیری سازمانی به‌طور سنتی به‌عنوان فرآیندهای مستمر ادغام اعضای سازمان در سازمان‌ها تعریف می‌شود، فرآیندی که در آن اعضای سازمان طناب‌های شغل مربوطه خود را مفهوم‌سازی فرآیند یاد می‌گیرند، که از آن به‌عنوان "همگون‌سازی" یاد می‌کند که شامل پیش‌بینی، مواجهه، دگردیسی است .و جداسازی/خروج با این حال، همه اعضای سازمان، سازمان‌ها را به این شکل تجربه نمی‌کنند. علاوه بر این، همه اعضای سازمان قبل از خروج از کار جدا نمی‌شوند. برخی از افراد تا زمانی که خارج می‌شوند درگیر هستند زیرا در صورت نیاز در آینده، از کارفرمایان فعلی خود مراجعات خوبی می‌خواهند. هیجان در مورد فرصت‌های پیش‌رو ممکن است شادی و شادی کافی برای کارکنان ایجاد کند تا درگیر باقی بمانند زیرا کارگران شاد تمایل دارند درگیرتر و سازنده‌تر باشند. در مدل جامعه‌پذیری سازمانی که توسط Gates (2000) ابداع شد اما در سال ۲۰۰۹ منتشر شد، این مدل شامل مولفه‌های زیر بود: ۱) پیش‌بینی، ۲) مواجهه، ۳) فردی شدن، ۴) پذیرش/رد سازمانی عضو، ۵) پذیرش/رد عضو، سازمان (شامل تعامل و/یا عدم مشارکت)، ۶) خروج، ۷) ارتباطات، ۸) فرهنگ (تأثیر همزمان تجربیات شخصی، جامعه بزرگتر، فرهنگ و سازمان) (Gates ،2002). Gates (2009) در مدل جامعه‌پذیری سازمانی خود تلاش کرد تجارب بیشتری از متخصصان از طیف وسیع‌تری از جمعیت را توضیح دهد. او تشخیص داد که بسیاری از سازمان‌ها از گروه‌های ناهمگن تشکیل شده‌اند، بنابراین او می‌خواست آن را در تفسیرش از جامعه‌پذیری توضیح دهد. یک رویکرد نزدیک‌بین به جامعه‌پذیری سازمانی این است که فرض کنیم همه سازمان‌ها همگن هستند و انتظار داریم که همه حرفه‌ای‌ها محیط‌های کاری را دقیقاً یکسان تجربه کنند. با فرض اینکه همه سازمان‌ها صرفاً از فرهنگ‌های یکپارچه تشکیل شده‌اند و بر اساس آن طرز تفکر عمل می‌کنند، این پارادایم برای همه اعضای سازمان، به‌ویژه آن‌هایی که از گروه‌های سنتی محروم هستند، ضرر خواهد کرد. Gates (2009) از جمله

مقاله پذیرش شده

پژوهشگرانی بود که اعضای سازمان را ترغیب می‌کرد که بیش از یک دیدگاه ظاهری در مورد جامعه‌پذیری سازمانی داشته باشند. Gates (2009) امیدوار بود که یک تغییر پارادایم، شیوه‌ای متفاوت از تفکر را ترویج یا الهام بخشد، روشی که به موجب آن موجودیت و تجربیات همه افراد در محل کار می‌تواند در مدل‌هایی در مورد جامعه‌پذیری سازمانی گنجانده شود تا یک رویکرد جهانی‌تر به ساختار پدیدار شود(Gates ،2023).

اهمیت و کارکرد معماری جامعه‌پذیری سازمانی

درک فرآیندهای جامعه‌پذیری به چند دلیل اهمیت دارد. اولین دلیل این است که جامعه‌پذیری ناموفق می‌تواند برای سازمان‌ها بسیار پرهزینه باشد؛ به‌طوری که اغلب خروج از سازمان نتیجهٔ نهایی جامعه‌پذیری ناموفق است. دو این‌که جامعه‌پذیری تأثیر قوی و دائم بر رفتارها و نگرش‌های کارکنانی دارد که در سازمان می‌مانند. دلیل سوم این است که جامعه‌پذیری یک از روش‌های اولیه است که از طریق آن فرهنگ سازمان حفظ و منتقل می‌شود و تداوم هنجارها و ارزش‌های کلیدی را تضمین می‌کند. در نهایت جامعه‌پذیری مکانیسمی است که از طریق آن کارکنان تازه‌وارد در مورد سیاست‌های سازمان و پویایی‌های قدرت یاد می‌گیرند(Bauer & et al ،2017).

مدیریت منابع الکترونیکی

مدیریت منابع انسانی الکترونیکی واژه نسبتاً جدیدی برای حمایت ازفناوری اطلاعات و ارتباطات ازمدیریت منابع انسانی به‌ویژه ازطریق استفاده ازفناوری ویژه وب است(رجبی‌فرجاد و عطاپور، ۱۴۰۱). مدیریت منابع انسانی الکترونیکی چهره دیگری از منابع انسانی در چند سال گذشته است این چهره جدید نیروی انسانی مبتنی بر فناوری اینترنت و اینترانت بوده است(Rathod & et al ،2023). مدیریت منابع انسانی الکترونیکی به‌عنوان یک رویکرد اداری مدرن تلقی می شود که نیازمند ظرفیت‌های انسانی بالا و لازم و تغییر در روش‌های مدیریتی و ساختارهای سازمانی و توسعه زیرساخت‌های الکترونیکی است تا سازمان‌ها بتوانند سطح خدمات و کارایی کارکنان خود را ارتقا دهند (Fadhil & Al Husseini،2024). مدیریت منابع انسانی الکترونیکی منابع انسانی به عنوان اجرا و ارائه عملکرد منابع انسانی فعال شده توسط یک سیستم اطلاعات منابع انسانی فعال شده است که کارمندان، متقاضیان، مدیران و تصمیماتی که آن‌ها می‌گیرند تعریف می‌شود. معرفی منابع انسانی الکترونیکی در سازمان‌ها بر اساس دستیابی به نتایج سازمانی مورد نظر است که در این‌جا به‌عنوان پیامدهای سطح کلان مدیریت منابع انسانی الکترونیکی شناخته می‌شود (Nyathi ،2024). مدیریت منابع انسانی الکترونیکی فرآیندهای مدیریت منابع انسانی را از طریق فناوری اطلاعات بهینه و خودکار می‌کند و کارایی و اثربخشی بخش‌های منابع انسانی را افزایش می‌دهد(Huo & et al ،2024). مدیریت منابع انسانی یک اصطلاح جامع برای مدیریت منابع انسانی است و یک اصطلاح جامع است که کلیه مکانیسم‌های

مقاله پذیرفته شده

یکپارچه‌سازی منابع انسانی و فناوری را برای ایجاد و انتقال ارزش در سازمان به کارکنان و ذینفعان پوشش می‌دهد(Fadhil & Al Husseini،2024). مدیریت منابع انسانی الکترونیکی مانع توسعه روابط انسانی در شرکت‌ها می‌شود، به‌ویژه در جایی که کارکنان باید همکاری کنند(Sarief & et al 2022). مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا عملکرد خود را درزمینه فعالیت‌های منابع انسانی افزایش دهند و مزایایی ازمشارکت کارکنان را به همراه داشته باشند. سازمان‌ها اهمیت مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را ازنظررقابت، انتخاب و حفظ کارکنان برجسته و حفظ شهرت شرکت تشخیص می‌دهند(اخوان و همکاران، ۱۴۰۳).

Hooi (2006) استدلال می‌کند که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی اساساً کارکنان و مدیران را با بخش منابع انسانی به‌صورت الکترونیکی از طریق پورتال منابع انسانی متحد و متصل می‌کند و مدیریت منابع انسانی الکترونیکی دسترسی مستقیم کارکنان را به سیستم‌های اطلاعاتی از طریق اینترنت فراهم می‌کند. این رویکرد مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، به نوبه خود، همه کارکنان و ذینفعان را قادر می‌سازد تا به‌صورت الکترونیکی در فرآیندهای کسب و کار درگیر شوند که به نوبه خود به افراد اجازه می دهد تا به راحتی بدون محدودیت های محیطی کار کنند.Maeler& Fisher (2010) یک تعریف ترکیب ازمدیریت منابع انسانی الکترونیکی به این ص ورت ارائه کرد. مدیریت منابع انسانی الکترونیکی شامل خط‌مشی‌ها، فعالیت‌ها، خدمات و همکاری‌های مدیریت منابع انسانی مورد نظرو واقعی با افراد و سازمان‌ها است که با استفاده ازتنظیمات سخت‌افزار رایانه، نرم‌افزار قابلیت شبکه‌های الکترونیکی ارائه و فعال می‌شوند. همچنین مزایای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی عبارتنداز: (Hossini Nametalahi ،2013).

دسترسی به اطلاعات جامع و کاربردی در مورد کلیه کارکنان ارائه شده توسط خود کارکنان. کمک به مدیریت در فرآیند تصمیم‌گیری. -آگاهی کارکنان از انواع اطلاعاتی که سازمان می‌تواند در مورد آنها به آنها دسترسی داشته باشد.

انواع مدیریت منابع انسانی الکترونیکی

در این‌جا سه نوع مدیریت منابع انسانی الکترونیکی وجود دارد. این‌ها به ترتیب به‌عنوان عملیاتی، رابطه‌ای و تبدیلی توصیف می‌شوند (Ma & Ye ،2015).

مدیریت منابع انسانی الکترونیکی عملیاتی با عملکردهای اداری: به‌عنوان مثال، حقوق و دستمزد و اطلاعات شخصی کارکنان مرتبط است. نوع عملیاتی مدیریت منابع انسانی امکان انتخاب بین درخواست از کارمندان برای به روز نگه‌داشتن اطلاعات شخصی خود را از طریق وب‌سایت منابع انسانی یا داشتن نیروی اداری برای انجام این کار فراهم می‌کند.

مقاله پذیرش شده

مدیریت منابع انسانی الکترونیکی رابطه‌ای با پشتیبانی: از فرآیندهای کسب‌وکار از طریق راه‌های آموزش، استخدام، مدیریت عملکرد و غیره مرتبط است. در مورد مدیریت منابع انسانی رابطه‌ای، انتخاب بین پشتیبانی از استخدام و انتخاب از طریق یک برنامه کاربردی مبتنی بر وب یا استفاده از رویکرد مبتنی بر کاغذ (از طریق تبلیغات، فرم های درخواست مبتنی بر کاغذ و نامه‌ها و غیره) وجود دارد.

مدیریت منابع انسانی الکترونیکی تحول‌آفرین: با فعالیت‌های استراتژیک منابع انسانی موسوم به مدیریت دانش، جهت‌گیری مجدد استراتژیک مرتبط است. در مورد مدریت منابع انسانی تحول‌آفرین، ایجاد نیروی کار آماده تغییر از طریق مجموعه یکپارچه از ابزارهای مبتنی بر وب که نیروی کار را قادر می‌سازد مطابق با انتخاب‌های استراتژیک شرکت توسعه یابد یا مواد مبتنی بر کاغذ داشته باشد، امکان‌پذیر است.

نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی

مدیریت منابع انسانی کلاسیک شامل استخدام، انتخاب، توسعه، جبران خسارت، حفظ، ارزیابی و ارتقاء پرسنل در یک سازمان است. که بیشتر می‌تواند به دنیای مجازی منتقل شود. بنابراین، حرفه منابع انسانی با یک چالش مهم با مدیریت منابع انسانی الکترونیکی جدید و اقدامات مجازی که در دنیای تجارت با آن مواجه می‌شود، مواجه است. با این حال، مدیریت منابع انسانی الکترونیکی به‌عنوان موقعیت خود به‌عنوان نسخه پویا مدیریت منابع انسانی شناخته شده است. کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی شباهت‌هایی با عملکردهای مدیریت منابع انسانی دارند که عبارتند از برنامه‌ریزی برای سازمان‌ها و مشاغل برای افراد، به‌دست آوردن منابع انسانی، ایجاد عملکرد فردی و سازمانی، پاداش دادن به کارکنان، حفظ منابع انسانی است. استفاده از فناوری مدیریت منابع انسانی الکترونیک راهی برای اجرای استراتژی‌ها، سیاست‌ها و شیوه‌های منابع انسانی است. فناوری مدیریت منابع انسانی الکترونیکی ازعملکرد از عملکرد منابع انسانی برای رعایت نیازهای منابع انسانی سازمان براساس شبکه پشتیبانی می‌کند. فناوری مدیریت منابع انسانی الکترونیکی پورتالی را فراهم می‌کند که مدیران، کارمندان و متخصصان منابع انسانی را قادر می‌سازد تا اطلاعاتی را که برای مدیریت منابع انسانی سازمان ضروری است، مشاهده، استخراج یا تغییر دهند. علاوه بر این، با استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیک، به مختصصان منابع انسانی کمتری نیاز است زیرا مدیریت منابع انسانی الکترونیک واسطه منابع‌انسانی را حذف می‌کند. مدیران منابع‌انسانی روی فناوری و اطلاعاتی که آن ارائه می‌کند حساب می‌کنند تا به آنها کمک کند تصمیم‌هایی را اتخاذ کنند که به موفقیت کل سازمان منجر شود. به گفته (2007) Stohmeier مدیریت منابع انسانی الکترونیک کاربرد فناوری اطلاعات برای شبکه‌سازی و حمایت

مقاله پذیرفته شده

از حداقل دو بازیگر فردی یا جمعی در اجرای مشترک فعالیت‌های منابع انسانی است. منابع انسانی مجازی به دلیل پیچیدگی روزافزون فناوری اطلاعات و افزایش گزینه‌های ساختاری خارجی در حال ظهور است (Lepak & Snell ،1998). بررسی‌های مشاوران منابع‌انسانی نشان می‌دهد که هم تعداد سازمان‌هایی که مدیریت منابع انسانی الکترونیکرا اتخاذ می‌کنند و هم عمق برنامه‌های کاربردی در سازمان‌ها به‌طور مداوم در حال افزایش است. فناوری اطلاعات شروع به تسهیل شرکت‌ها برای ارائه خدمات عالی مدیریت منابع کرده است. بسیاری از کارشناسان پیش‌بینی می‌کنند که پیش‌بینی شخصی به ابزار اصلی برای تمام متخصصان منابع‌انسانی تبدیل خواهد شد. مدیریت منابع‌انسانی به دستیابی به عملکرد بالاتر از طریق توسعه سریع نوآوری‌های تکنولوژیک کمک می‌کند. نوآوری فناوری می‌تواند به‌عنوان رویکردی عمل کند تا عملکرد منابع انسانی را قادر سازد تا بر فعالیت‌های ارزش افزوده تمرکز بیشتری داشته باشد تا پتانسیل کامل فناوری و استراتژی سازمانی را تحقق بخشد. بزرگترین مزیت استفاده از روش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی رهایی کارکنان منابع انسانی از نقش‌های واسطه‌ای است تا بتوانند بر برنامه‌ریزی استراتژیک در سازماندهی و توسعه منابع‌انسانی تمرکز کنند (Ma & Ye ،2015).

پیشینه پژوهش

هدف از پژوهش غفوری و همکاران (۱۴۰۱) بررسی و مرور پیشینهٔ پژوهش مفهوم معماری جامعه‌پذیری سازمانی شامل تعاریف، مدل‌ها و چارچوب‌های موجود در این حوزه به منظور ارائهٔ مدلی جامع و نظام‌مند بود. براساس یافته‌های حاصل از پژوهش، شایستگی‌های بنیادی و وظیفه‌ای، دو مفهوم اصلی تشکیل‌هنده مقوله شایستگی‌های عوامل جامعه‌پذیرکننده هستند. همچنین مراحل معماری جامعه‌پذیری سازمانی به‌صورت آماده‌سازی، استقبال و خوش‌آمدگویی، اطلاع‌رسانی و آشناسازی، هدایت و راهنمایی و ایجاد ارتباط بلندمدت بود. توازن و پیوستگی مفاهیم تشکیل‌دهندهٔ مقوله سیستم‌های جامعه‌پذیری هستند و نتایج معماری جامعه‌پذیری سازمانی شامل نتایج اولیه و ثانویه است. مطالعه کرچ و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی ویژگی‌های انسان‌سازی و انطباق اجتماعی معماران به‌عنوان شخصیت اصلی در شکل‌گیری یک محیط معماری جامعه‌پذیری انسانی مدرن می‌پردازند. این مطالعه براساس بررسی الزامات کارفرمایان مدرن در صنعت معماری و ساختمان از اشکال مختلف مالکیت است. اگر کارفرمایان به مهارت‌های به اصطلاح سخت (مهارت‌های سخت) توجه می‌کردند که می‌توان آن را با انواع آزمون‌ها (همچون صلاحیت‌های حرفه‌ای، دانش زبان‌های خارجی، مهارت‌های کامپیوتری و ...) آزمایش کرد، هنجار صحیح مهارت‌ها و شایستگی‌های جهانی ترویج می‌یافت. این مهارت‌های بسیار مرتبط عبارتند از جامعه‌پذیری، توانایی کار در تیم، خلاقیت، وقت‌شناسی، تعادل، مسئولیت‌پذیری، توانایی

مقاله پذیرش شده

سازگاری با شرایط جدید بازار مدرن و غیره مطالعه و تجزیه و تحلیل الزامات کارفرمایان ما را به این نتیجه رساند که مهم‌ترین آنها ویژگی‌هایی همچون ارتباط‌پذیری، خلاقیت، شرکت‌گرایی است که به‌طور معمول تعیین شده است. همچنین این مطالعه نشانه‌های روانشناختی و روانی فیزیولوژیکی ارتباط موفق را شناسایی می‌کند. از طرف دیگر این مطالعه راه‌های انسانی جامعه‌پذیری نرم را پیشنهاد می‌کنند که اولاً نیازهای کارفرمایان را برآورده می‌کند و ثانیاً به معماران جوان کمک می‌کند تا با حوزه‌های مختلف فعالیت حرفه‌ای آینده سازگار شوند و در نهایت توصیه‌هایی برای کمک به اجتماعی شدن سازندگان آینده محیط‌های معماری انسانی ارائه می‌دهند. Shebek & et al (2021) پژوهشی تحت عنوان توسعه پایدار فضاهای عمومی شهر و مشکلات مجتمع‌های ندامتگاهی را از دیدگاه هم‌افزایی و اجتماعی بررسی می‌کند. این رویکردها فرآیندهای متضاد جامعه‌پذیری فضاهای عمومی و مجتمع‌های اصلاحی، اجتماعی‌سازی مجدد، پایداری و پویایی سازمان‌دهی و خودسازماندهی آن را در نظر می‌گیرد. این پژوهش نشان داد قاعده‌مندی‌های توسعه پایدار در ماهیت چرخه‌ای تغییرات تاریخی در فضاهای عمومی و نظام ندامتگاهی وجود دارد. نتایج این پژوهش نشان داد که تعامل فرآیندهای جهانی و تغییر طبیعی چرخه‌ها از یک طرف باعث رشد و تثبیت و از سوی دیگر منجر به دگرگونی و دگردیسی می‌شود و همچنین منجر به ظهور اشکال و ساختارهای جدید فضاهای عمومی می‌گردد. هدف از مطالعه ترکیبی Momtgomery (2020) شناسایی و توصیف فرآیندهای جامعه‌پذیری سازمانی اجرا شده توسط مدارس برای حمایت از مدیران بود. یافته‌های پژوهش نشان داد فقط دو سوم شرکت‌کنندگان تجربه اجتماعی شدن سازمانی مدیران جدید اطلاعاتی را در اطراف دریافت می‌کنند. از ادبیات و یافته‌های این موضوع می‌توان نتیجه گرفت در مدارس به ندرت از فرآیندهای اجتماعی شدن سازمانی هدفمند استفاده می‌شود. اصول جدید و عدم آگاهی از فرهنگ سازمانی مانع از خودی‌شدن افراد می‌شود. پژوهش مایسون و همکاران (۲۰۱۸) یک بررسی سیستماتیک مطالعه مدیریت دولتی در مورد جامعه‌پذیری سازمانی انجام داد. یافته‌های این پژوهش نشان-دهنده علاقه رو به رشد و از نظر جغرافیایی متفاوت به این موضوع است. هدف پژوهش بنزینگر (۲۰۱۶) مقایسه ادراکات تازه‌واردان در مورد نحوه ساختاردهی کارفرمایان فرآیند اجتماعی شدن در نیروی کار اصلی و پیرامونی و کشف کنش‌پذیری این استخدام‌های جدید در قالب رفتار جستجوی اطلاعات است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که نوع استخدام با شرکت‌های دارای تاکتیک‌های اجتماعی‌سازی ارائه شده در طول ورود سازمانی و همچنین جستجوی اطلاعات تازه‌واردان دائمی و احتمالی مرتبط است. علاوه بر این، تصدی سازمانی به‌طور مثبت با جستجوی اطلاعات هم از کارکنان آژانس موقت استخدام شده جدید و هم افراد تازه‌واردی که قراردادهای مدت معین دارند، مرتبط است. از آنجایی که اکثر شرکت‌کنندگان برای کارفرمایان مختلف کار

مقاله پذیرفته شده

می‌کردند، تفاوت در جامعه‌پذیری نیز ممکن است ناشی از فرهنگ‌های مختلف سازمانی باشد. این پژوهش اولین مطالعه‌ای است که ویژگی‌های استخدام را به‌عنوان عوامل بالقوه تعیین‌کننده تاکتیک‌های اجتماعی‌شدن سازمانی بررسی می‌کند. علاوه بر این، این مطالعه از یک نمونه آلمانی استفاده می‌کند و بنابراین، از درخواست‌های اخیر برای پژوهش‌های بیشتر در مورد اجتماعی شدن سازمانی در زمینه‌های کاری غیر آنگلوساکسون پیروی می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر دارای رویکرد آمیخته و برمبنای پژوهش کیفی و کمی می باشد. همچنین این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از منظر روش گردآوری اطلاعات درزمره پژوهش‌های پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل متخصصان منابع انسانی سازمان‌های دولتی دراستان لرستان با داشتن معیارهایی از قبیل رشته تحصیلی مرتبط با مدیریت منابع انسانی، حداقل پنج سال تجربه مدیریتی و انجام تحقیقات و مطالعات مرتبط با منابع انسانی می باشد که شاخص های عملیاتی در انتخاب خبرگان به صورت جدول (۱) آمده است:

جدول شماره (۱). شاخص های عملیاتی انتخاب خبرگان

رشته تحصیلی	مدیریت منابع انسانی
سطح تحصیلی	حداقل مدرک کارشناسی ارشد
سابقه کاری	حداقل ۵سال سابقه کاری مرتبط با حوزه منابع انسانی
سوابق پژوهشی	انجام تحقیقات و مطالعات مرتبط با منابع

با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و براساس اصل اشباع نظری ۲۰نفر به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شده‌اند. ابزارگردآوری اطلاعات دربخش کیفی مصاحبه و دربخش کمی پرسشنامه است. به این ترتیب که ابتدا داده‌های کیفی با استفاده از نظرهای ۲۰ نفر از خبرگان و تا سرحد اشباع نظری اطلاعات جمع‌آوری و سپس با نرم‌افزار مکس کیودی[1]با روش تحلیل محتوا و کدگذاری تحلیل شدند. روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری اطلاعات دربخش مصاحبه با استفاده از نسبت روایی محتوای نسبی[2] و آزمون کاپای – کوهن[3]و دربخش پرسشنامه نیز با استفاده ازروایی و محتوایی بازآزمون تأیید شده است. مقایسه‌ی نتایج حاصل ازپایایی درون کدگذار و میان کدگذار وضریب ۰/۸۵ برای آزمون کاپای کاهن دربخش میان کدگذار نشان ازتأیید پایایی مصاحبه داشت.

[1]. Maxqda
[2].Content Validity Ratio
[3] .Cohens Kapps

درمرحله بعد، با استفاده از روش نقشه‌ی شناخت فازی (FCM)، ارتباطات علی میان مولفه های جامعه پذیری تحلیل شده است. این روش براساس شش مرحله به صورت زیر انجام می شود:

مرحله اول: شناسایی و استخراج عوامل موثر برمعماری جامعه‌پذیری سازمانی درمنابع انسانی سازمان‌های الکترونیکی: در مرحله اول شناسایی عوامل مؤثر بر معماری جامعه‌پذیری سازمانی درمنابع انسانی سازمان‌های الکترونیکی با استفاده از روش تحلیل محتوا استخراج شدند.

مرحله دوم: تدوین و توزیع پرسشنامه: در مرحله دوم پس از طراحی پرسشنامه‌ای مبنی بر ماتریس مقایسات زوجی، پاسخ‌دهندگان براساس طیف ۵ تایی لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) به این مولفه‌ها، مقیاس دادند.

مرحله سوم: تبدیل عبارات کلامی استخراج شده به اعداد فازی و تشکیل ماتریس تصمیم فازی: با توجه به اینکه اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه عبارات کلامی بودند، برای فهم ساده‌تر و استخراج نتیجه بهتر، عبارات کلامی با استفاده از اعداد فازی مثلثی طیف ۵ تایی لیکرت به صورت جدول شماره (۲) به اعداد فازی تبدیل شدند.

جدول شماره (۲). اعداد فازی مثلثی طیف ۵ تایی لیکرت (منبع: Khajeh & Shahbandarzadeh، 2019)

متغیرهای کلامی	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
عدد فازی مثلثی	(۱، ۱، ۰/۷۵)	(۱، ۰/۷۵، ۰/۵)	(۰/۷۵، ۰/۵، ۰/۲۵)	(۰/۵، ۰/۲۵، ۰)	(۰/۲۵، ۰، ۰)

مرحله چهارم: انجام فازی‌زدایی با استفاده از روش میانگین فازی و تشکیل ماتریس تصمیم دیفازی: در مرحله چهارم به‌منظور تجزیه و تحلیل بهتر، اعداد فازی مثلثی به اعدادی قطعی تبدیل شدند و پس از آن با استفاده از روش میانگین فازی و روابط (۱) و (۲)، عملیات دیفازی صورت گرفت و ماتریس تصمیم دیفازی تشکیل شد.

$$A = \frac{\sum_{i=1}^{n}\left(a_l^{(i)}, a_m^{(i)}, a_u^{(i)}\right)}{n} \qquad (۱)$$

$$W = \frac{m_l + 2m_m + m_u}{4} \qquad (۲)$$

مرحله پنجم: مشخص کردن توان تأثیرگذاری، ظرفیت تأثیرپذیری و شاخص محوری هرکدام از مولفه‌ها: پس از انجام دیفازی و به‌دست آمدن ماتریس فازی‌زدایی شده، توان

مقاله پذیرفته شده

)، و در نهایت شاخص محوری Indegree(، ظرفیت تأثیرپذیری)Outdegreeتأثیرگذاری ( ) برای هر کدام از عوامل با استفاده از فرمول های (۳)، (۴) و (۵) محاسبه شد.Centrality(

$$(۳)\boldsymbol{Out}_{(C_i)} = \sum_{k=1}^{n} \boldsymbol{W}_{ik}$$

$$(۴)\boldsymbol{In}_{(C_i)} = \sum_{k=1}^{n} \boldsymbol{W}_{ki}$$

$$(۵) \qquad \boldsymbol{Cen}_{(C_i)} = \boldsymbol{In}_{(C_i)} + \boldsymbol{Out}_{(C_i)}$$

مرحله ششم: تحلیل داده‌ها و در نهایت طراحی مدل روابط علی: پس از مشخص شدن توان تأثیرگذاری[1] و ظرفیت تأثیرپذیری[2] و همچنین شاخص محوری[3]، هرکدام از عوامل تحلیل شدند و درنهایت شاخص برتری مشخص شد. در نهایت با انتقال داده‌های به‌دست آمده به نرم‌افزار گفی[4] که یک نرم‌افزار تحلیل شبکه است، مدل روابط علی ترسیم شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های جمعیت‌شناختی: یافته‌های جمعیت شناختی پژوهش به‌صورت جدول شماره (۳) است.

جدول شماره (۳). ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه(منبع: یافته‌های پژوهش)

جنسیت	فراوانی	سن	فراوانی	تحصیلات	فراوانی	سابقه کار	فراوانی	مشخصات جامعه آماری	فراوانی
مرد	۱۵	۳۰ تا ۴۰ سال	۵	کارشناسی ارشد	۶	کمتر از ۱۰ سال	۳	کارکنان	۱۰
زن	۵	۴۱ تا ۵۰ سال	۷	دکترا	۹	۱۱ تا ۲۰ سال	۴	مدیران	۱۰
		۵۱ سال به بالا	۳			بیشتر از ۲۱ سال	۱۳		

یافته‌های بخش کیفی

در اولین گام، به منظور شناسایی نتایج عوامل موثر بر معماری جامعه‌پذیری سازمانی، مصاحبه‌ای با خبرگان صورت گرفت. نمونه‌ای ازمصاحبه‌ی انجام شده با یکی ازخبرگان درجدول (۴) نشان داده است. پس از اینکه مصاحبه با ۱۵ نفر انجام شد، متن مصاحبه‌ها به نرم‌افزار مکس‌کیودی‌ای

1. Outdegree
2. Indegree
3. Centrality
4. Gephi

منتقل شد و فرایند تحلیل و کدگذاری داده‌های کیفی انجام شد. پس از بررسی همه‌ی مصاحبه‌ها و استخراج کدها، در نهایت جدول (۳) که نشان‌دهنده فرایند کدگذاری عوامل موثر بر معماری جامعه‌پذیری منابع انسانی الکترونیکی درسازمان‌های دیجیتال است، تشکیل شد. درنهایت عوامل موثر بر معماری جامعه‌پذیری منابع انسانی الکترونیکی درسازمان‌های دیجیتال شناسایی شدند. که درجدول شماره (۴) ارائه شده است.

جدول شماره (۴). عوامل موثر بر معماری جامعه‌پذیری منابع انسانی الکترونیکی (یافته‌های پژوهش)

کد	عوامل معماری جامعه‌پذیری سازمانی
W1	حقوق و پاداش کارکنان به صورت الکترونیکی
W2	ایجاد احساس امنیت شغلی درمحیط الکترونیکی
W3	ایجاد حس همدلی با دیگر همکاران مجازی
W4	آموزش‌های لازم به کارکنان از طریق فضای مجازی
W5	ثبت و اسناد اداری به‌صورت الکترونیکی
W6	جلسات اداری به‌صورت الکترونیکی
W7	ثبت و تردد حضور کارکنان به‌صورت مجازی
W8	اعتقاد کارکنان به کارکردهای الکترونیکی
W9	زیر سیستم الکترونیکی انتصابات و مسیر شغلی
W10	تامین منابع انسانی الکترونیکی
W11	ارزیابی‌های کارکنان به‌صورت الکترونیکی
W12	برنامه‌ریزی کارکنان به‌صورت الکترونیکی
W13	اعلان فرصت‌های شغلی سازمان از طریق فضای مجازی
W14	کارمندیابی الکترونیکی
W15	فعالیت‌های یادگیری کارکنان به‌صورت الکترونیکی
W16	ایجاد کردن محتوای سفارشی الکترونیکی
W17	سهولت تجربه شده کارکنان دراستفاده ازسیستم مجازی
W18	ارتباط مستمر کارکنان به‌صورت الکترونیکی
w19	وابستگی سازمان به ارتباطات ازراه دور الکترونیکی
W20	قوانین و خط‌مشی‌های سازمان به‌صورت الکترونیکی

مقاله پذیرفته شده

یافته‌های بخش کمی

در بخش کمی پژوهش، پرسشنامه پژوهش براساس یافته‌های کیفی تنظیم و به اعضای نمونه داده شد. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، به‌منظور اینکه عبارات کلامی قابل تحلیل باشند، با

استفاده از اعداد مثلثی فازی متناظر با طیف ۵ تایی لیکرت، عبارات کلامی به اعداد فازی تبدیل شدند و ماتریس تصمیم فازی تشکیل شد. سپس با توجه به اینکه اعداد فازی مبهم و غیرقابل تحلیل هستند، با استفاده از روش میانگین فازی (رابطه‌های ۱ و ۲) و با استفاده از نرم‌افزار Excel، تحلیل شدند و فازی‌زدایی انجام شد. در نتیجه‌ی فازی‌زدایی، ماتریسی [۲۰×۲۰]، مربوط به نتایج اجرای معماری جامعه‌پذیری سازمانی مدیریت منابع انسانی درسازمان‌های الکترونیکی که همان ماتریس روابط است، به صورت جدول شماره (۵) تشکیل شد. سطر و ستون‌های این ماتریس دربرگیرنده‌ی پیامدهای اجرای معماری جامعه‌پذیری سازمانی مدیریت منابع انسانی درسازمان‌های الکترونیکی است. به دلیل این‌که ترجیح هر عامل بر خودش در ماتریس مقایسات زوجی ثابت است، بنابراین درایه‌های روی قطر اصلی مقدار ثابتی دارند و درنظر گرفته نمی‌شوند.

جدول شماره (۵). ماتریس روابط فازی عوامل پیشایندی (منبع: یافته‌های پژوهش)

	w1	w2	w3	w4	w5	w6	w7	w8	w9	w10	w11	w12	w13	w14	w15	w16	w17	w18	w19	w20
w1	0	0.69	0.61	0.68	0.25	0.68	0.51	0.53	0.61	0.79	0.52	0.6	0.57	0.49	0.91	0.66	0.72	0.26	0.67	0.54
w2	0.566	0	0.72	0.78	0.68	0.38	0.48	0.58	0.57	0.63	0.64	0.68	0.65	0.72	0.61	0.61	0.62	0.51	0.7	0.63
w3	0.741	0.63	0	0.73	0.7	0.19	0.73	0.72	0.6	0.5	0.65	0.41	0.66	0.5	0.54	0.6	0.55	0.76	0.53	0.53
w4	0.638	0.52	0.55	0	0.51	0.7	0.23	0.53	0.61	0.59	0.52	0.71	0.2	0.74	0.29	0.29	0.66	0.57	0.73	0.56
w5	0.425	0.54	0.66	0.5	0	0.38	0.69	0.63	0.72	0.43	0.5	0.58	0.25	0.46	0.67	0.44	0.7	0.49	0.72	0.49
w6	0.541	0.54	0.48	0.61	0.64	0	0.21	0.56	0.5	0.37	0.54	0.53	0.71	0.63	0.14	0.74	0.48	0.48	0.34	0.72
w7	0.694	0.28	0.78	0.81	0.72	0.73	0	0.7	0.39	0.52	0.67	0.25	0.36	0.81	0.85	0.68	0.77	0.51	0.78	0.62
w8	0.45	0.73	0.67	0.68	0.37	0.71	0.81	0	0.74	0.73	0.62	0.63	0.69	0.5	0.23	0.5	0.54	0.72	0.48	0.68
w9	0.644	0.32	0.34	0.78	0.75	0.68	0.74	0.65	0	0.63	0.8	0.38	0.63	0.77	0.47	0.62	0.48	0.51	0.72	0.26
w10	0.222	0.46	0.62	0.75	0.71	0.78	0.65	0.68	0.68	0	0.72	0.42	0.74	0.69	0.77	0.63	0.74	0.66	0.77	0.7
w11	0.725	0.76	0.8	0.76	0.62	0.42	0.73	0.63	0.66	0.61	0	0.46	0.71	0.64	0.7	0.49	0.39	0.7	0.65	0.68
w12	0.75	0.74	0.67	0.35	0.66	0.77	0.7	0.64	0.76	0.72	0.56	0	0.69	0.64	0.65	0.43	0.61	0.4	0.72	0.73
w13	0.619	0.71	0.71	0.71	0.71	0.61	0.68	0.62	0.64	0.39	0.61	0.72	0	0.74	0.63	0.62	0.67	0.7	0.5	0.68
w14	0.491	0.82	0.7	0.25	0.41	0.49	0.75	0.71	0.24	0.76	0.58	0.38	0.47	0	0.75	0.75	0.67	0.72	0.76	0.58
w15	0.641	0.61	0.51	0.67	0.54	0.51	0.76	0.36	0.61	0.55	0.64	0.68	0.68	0.63	0	0.66	0.74	0.38	0.73	0.61
w16	0.6	0.82	0.57	0.25	0.81	0.36	0.61	0.7	0.65	0.78	0.31	0.65	0.48	0.77	0.41	0	0.45	0.36	0.54	0.61
w17	0.731	0.72	0.76	0.78	0.71	0.65	0.24	0.8	0.43	0.72	0.64	0.54	0.8	0.5	0.57	0.33	0	0.78	0.8	0.76
w18	0.722	0.49	0.78	0.67	0.72	0.41	0.49	0.74	0.68	0.69	0.87	0.47	0.58	0.23	0.68	0.54	0.64	0	0.71	0.69
w19	0.319	0.52	0.62	0.55	0.46	0.1	0.63	0.53	0.21	0.44	0.69	0.22	0.39	0.24	0.52	0.12	0.3	0.59	0	0.29
w20	0.331	0.82	0.74	0.7	0.77	0.8	0.71	0.78	0.18	0.32	0.53	0.46	0.27	0.41	0.33	0.26	0.08	0.76	0.71	0

محاسبه ظرفیت تأثیرپذیری

توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی: پس از این‌که ماتریس روابط ترسیم شد هرکدام از شاخص‌های ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی، برای هر کدام از مولفه‌ها محاسبه شد.

ظرفیت تأثیرپذیری (Indegree): مجموع عناصر ستونی مربوط به هرگره در ماتریس روابط، نشان‌دهنده‌ی ظرفیت تأثیرپذیری است. یافته‌های پژوهش نشان داد که از میان عوامل موثر برمعماری جامعه‌پذیری سازمانی درمنابع انسانی سازمان‌های الکترونیکی قوانین و خط‌مشی‌های سازمان به‌صورت الکترونیکی، ایجاد حس همدلی با دیگر همکاران مجازی، اعتقاد کارکنان به کارکردهای الکترونیکی دارای بیشترین ظرفیت تأثیرپذیری است.

توان تأثیرگذاری (Outdegree): مجموع عناصر افقی مربوط به هرگره در ماتریس روابط، نشان‌دهنده توان تأثیرگذاری است. یافته‌های پژوهش نشان داد که از میان عوامل مؤثر بر معماری جامعه‌پذیری سازمانی در مدیریت منابع انسانی سازمان‌های الکترونیکی تآمین منابع انسانی الکترونیک، سهولت تجربه شده کارکنان دراستفاده از سبستم مجازی، اعلان فرصت‌های شغلی سازمان از طریق فضای مجازی توان تأثیرگذاری است.

شاخص مرکزی (Centrality): مجموع دو عامل ظرفیت تأثیرپذیری و توان تأثیرگذاری است. هر عاملی که درجه مرکزیت بالاتری داشته باشد درواقع یا ظرفیت تأثیرپذیری و یا توان تأثیرگذاری بالاتری داشته که در نتیجه به‌عنوان مهم‌ترین عامل مؤثر و یا مهم‌ترین پیامد، شناسایی می‌شود. در این‌جا ارزیابی‌های کارکنان به‌صورت الکترونیکی، تآمین منابع انسانی الکترونیکی از میان از میان عؤامل موثر بر معماری جامعه‌پذیری سازمانی درمدیریت منابع انسانی سازمان‌های الکترونیکی است، به‌عنوان مهم‌ترین عوامل معماری جامعه‌پذیری سازمانی مدیریت منابع انسانی درسازمان‌های الکترونیکی شناسایی شد. در جدول شماره (۶) زیر نمونه انجام محاسبات مربوط به شاخص‌های ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص محوری، نشان داده شده است.

جدول شماره (۶). نمونه محاسبات ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی(منبع: یافته‌های پژوهش)

ردیف	نمونه محاسبه
۱	$Out_{(C_1)} =$ ۰+۰+۶۸/۰+۵۱/۰+۵۳/۰+۶۱/۰+۷۹/۰+۵۲/۰+۶/۰+۵۷/۰+۴۹/۰+۹۱/۰+۶۶/۰+۷۲/۰+۲۶/۰+۶۷/۵۴=۱۱/۲۹ ۰/۰+۶۹/۰+۶۱/۰+۶۸/۲۵

$In_{(C_1)}$ =۰/+۶۹/۰+۴۵/۰+۶۴/۰+۲۲/۰+۷۲/۰+۷۶/۰+۶۱/۰+۴۹/۰+۶۴/۰+۶/۰+۷۳/۰+۷۲/۰+۳۱/۳۳=۱۰/۸ ۰/۰+۵۶/۰+۷۴/۰+۶۳/۰+۴۲/۰+۵۴	۲
$Cen_{(C_1)}$= ۱۱/۱۰+۲۹/۸=۲۲/۰۹	۳

محاسبه ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی برای همه متغیرها به‌صورت فوق انجام شد که نتیجه آن به شرح جدول شماره (۷) زیر است.

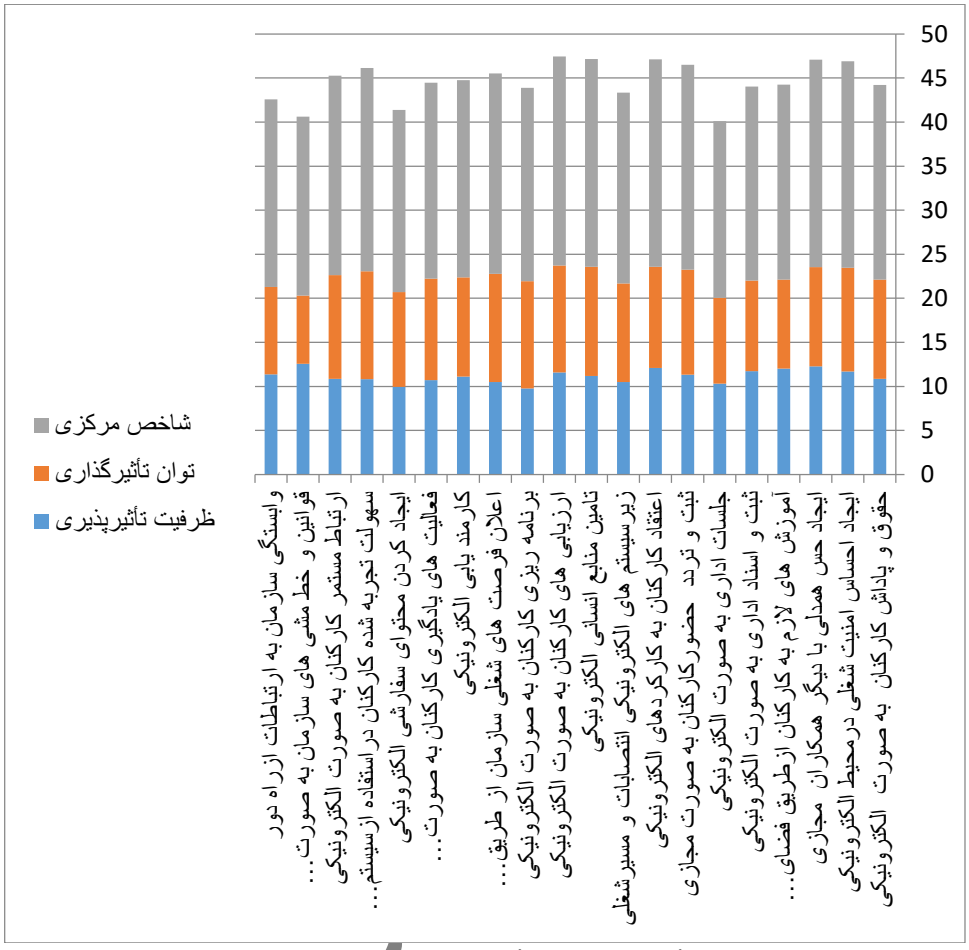
جدول شماره (۷). ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی(منبع: یافته‌های پژوهش)

	عوامل	ظرفیت تأثیرپذیری	توان تاثیر گذاری	شاخص مرکزی
w۱	حقوق و پاداش کارکنان به صورت الکترونیکی	۱۰/۸۴	۱۱/۲۶	۲۲/۱۱
w۲	ایجاد احساس امنیت شغلی درمحیط الکترونیکی	۱۱/۶۹	۱۱/۷۵	۲۳/۴۵
w۳	ایجاد حس همدلی با دیگر همکاران مجازی	۱۲/۲۸	۱۱/۲۵	۲۳/۵۴
w۴	آموزش‌های لازم به کارکنان از طریق فضای مجازی	۱۲	۱۰/۱۲	۲۲/۱۲
w۵	ثبت و اسناد اداری به‌صورت الکترونیکی	۱۱/۷۳	۱۰/۲۷	۲۲/۰۰
w۶	جلسات اداری به‌صورت الکترونیکی	۱۰/۳۱	۹/۷۴	۲۰/۰۶
w۷	ثبت و تردد حضور کارکنان به‌صورت مجازی	۱۱/۳۴	۱۱/۹۰	۲۳/۲۴
w۸	اعتقاد کارکنان به کارکردهای الکترونیکی	۱۲/۰۷	۱۱/۴۸	۲۳/۵۵
w۹	زیر سیستم الکترونیکی انتصابات و مسیر شغلی	۱۰/۴۸	۱۱/۱۸	۲۱/۶۶
w۱۰	تامین منابع انسانی الکترونیکی	۱۱/۱۸	۱۲/۳۹	۲۳/۵۸
w۱۱	ارزیابی‌های کارکنان به‌صورت الکترونیکی	۱۱/۵۸	۱۲/۱۳	۲۳/۷۲
w۱۲	برنامه‌ریزی کارکنان به‌صورت الکترونیکی	۹/۷۵	۱۲/۱۸	۲۱/۹۴
w۱۳	اعلان فرصت‌های شغلی سازمان از طریق فضای مجازی	۱۰/۵۰	۱۲/۲۵	۲۲/۷۶
w۱۴	کارمندیابی الکترونیکی	۱۱/۰۹	۱۱/۲۷	۲۲/۳۷
۱۵W	فعالیت‌های یادگیری کارکنان به‌صورت الکترونیکی	۱۰/۷۲	۱۱/۵۱	۲۲/۲۳
۱۶w	ایجاد کردن محتوای سفارشی الکترونیکی	۹/۹۵	۱۰/۷۳	۲۰/۶۹
۱۷w	سهولت تجربه شده کارکنان دراستفاده ازسیستم مجازی	۱۰/۸۰	۱۲/۲۵	۲۳/۰۶
۱۸w	ارتباط مستمر کارکنان به‌صورت الکترونیکی	۱۰/۸۶	۱۱/۷۸	۲۲/۶۴
۱۹w	قوانین و خط‌مشی‌های سازمان به‌صورت الکترونیکی	۱۲/۵۷	۷/۷۴	۲۰/۳۱
۲۰w	وابستگی سازمان به ارتباطات ازراه دور الکترونیکی	۱۱/۳۵	۹/۹۳	۲۱/۲۹

همانطور که در جدول(۷) فوق نشان داده شده است، ارزیابی کارکنان به‌صورت الکترونیکی دارای بیشترین درجه مرکزیت است به‌عنوان مهم‌ترین شاخص محوری ازمیان عوامل مؤثر

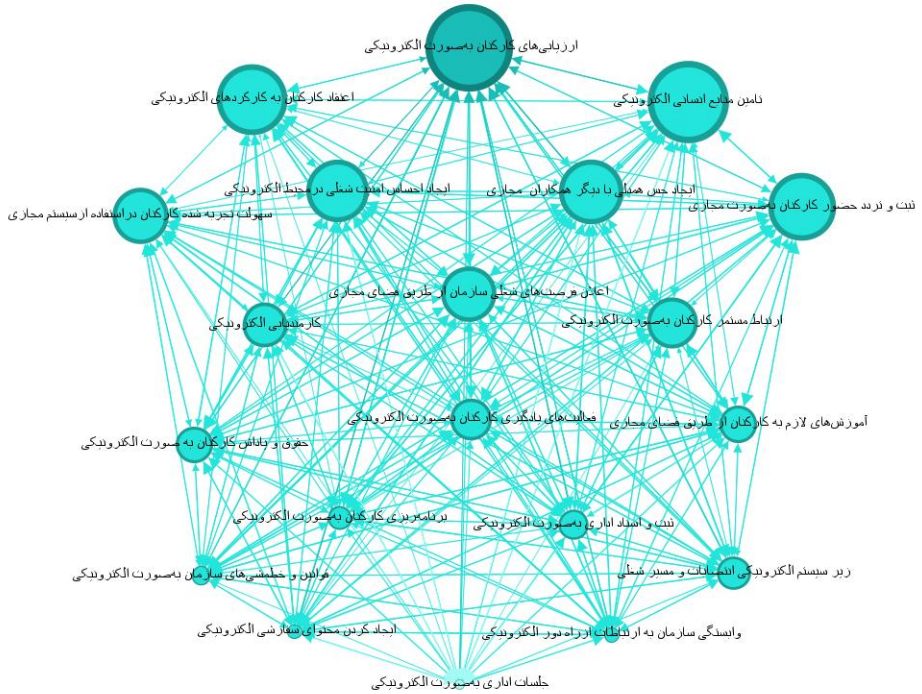
معماری جامعه‌پذیری سازمانی مدیریت منابع انسانی الکترونیکی درسازمان‌های الکترونیکی مشخص شده است. همچنین برنامه‌ریزی کارکنان به‌صورت الکترونیکی که دارای بیشترین ظرفیت تأثیرپذیری است به‌عنوان مهم‌ترین شاخص محوری ازمیان عوامل معماری جامعه‌پذیری سازمانی مدیریت منابع انسانی الکترونیکی درسازمان‌های الکترونیکی مشخص شده است. درنهایت با محاسبه شاخص‌های مرکزیت برای همه نمودار شماره (۱) کلی عوامل، ترسیم شد.

مقاله پذیرش شده



نمودار شماره (۱)، ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی(منبع: یافته‌های پژوهش)

پس از این‌که شاخص‌ها محاسبه شدند، داده‌ها به نرم‌افزار گفی منتقل شدند و در نهایت مدل نهایی (مدل روابط علی) نمودار۲ ترسیم شد.



نمودار شماره (۲). نمودار روابط علی (منبع: یافته‌های پژوهش)

همانطور که مشخص است، رأس نمودار روابط علی مشتمل بر مهم‌ترین عوامل مؤثر معماری جامعه‌پذیری مدیریت منابع انسانی الکترونیکی درسازمان‌های الکترونیکی است. براساس شکل فوق، بزرگی دایره‌ها نشان‌دهنده اهمیت عوامل است. لذا هرچقدر از اهمیت متغیرها کاسته می-شود، دایره‌ها نیز کوچک‌تر می‌شوند. درواقع می‌توان نتیجه گرفت که عوامل براساس درجه اهمیت با استفاده از بزرگی دایره‌ها مشخص شده‌اند. به این صورت که عوامل مهم‌تر با دایره‌های بزرگ‌تر و عوامل بی‌اهمیت‌تر با دایره‌های کوچک‌تر نشان داده شده‌اند. همان‌طور که در نمودار فوق نشان داده شده است، از میان عوامل جامعه‌پذیری سازمانی درسازمان‌های الکترونیکی که با دایره‌های بزرگ‌تر نشان داده شده است، ارزیابی‌های کارکنان به‌صورت الکترونیکی به‌عنوان شاخص محوری انتخاب شده و به ترتیب بقیه مؤلفه‌ها به ترتیب اهمیت با استفاده از دایره‌های کوچک‌تر مشخص شده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

جامعه‌پذیری عبارت اســت از فراگیری طناب‌های یک موقعیت، آموزش و تلقین به فرد توســط سازمان، از طریق نظام ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهایی که به‌عنوان تو صیه شده/قابل قبول تلقی می‌شوند. این خلق فعال یک هویت جدید از طریق تعریف شخصی از یک موقعیت است و زمانی

اتفاق می‌افتد که فرد از یک گروه به گروه دیگر در یک ساختار اجتماعی منتقل می‌شود. این به معنای جذب فرهنگ غالبی است که در آن فرد یافت می‌شود منشأ آن در جامعه‌شناسی است (اولواتوبین،[1] ۲۰۲۱). یافته‌های پژوهش مشـــتمل بر دو بخش کیفی و کمی بوده که در بخش کیفی پژوهش پیامدهای اجرای معماری جامعه‌پذیری ســـازمانی منابع انســـانی الکترونیکی درســـازمان‌های دیجیتال مشـــخص شـــدند. یافته‌های بخش کیفی موید آن اســـت که مهمترین عوامل مؤثر بر معماری جامعه‌پذیری سازمانی منابع انسانی الکترونیکی در سازمان‌های دیجیتال اســـت. ارزیابی‌های کارکنان به‌صـــورت الکترونیکی، تامین منابع انســـانی الکترونیکی، اســـتفاده کارکنان به کارکردهای الکترونیکی، ثبت وتردد حضـــورکارکنان به‌صـــورت مجازی، ایجاد حس همدلی با دیگرهمکاران مجازی، ســـهولت تجربه کارکنان دراســـتفاده ازســـیســـتم مجازی، اعلان فرصت‌های شغلی سازمان ازطریق فضای مجازی، ارتباط مستمرکارکنان به‌صورت الکترونیکی، کارمندیابی الکترونیکی، آموزش‌های لازم به کارکنان ازطریق فضـــای مجازی، فعالیت‌های یادگیری کارکنان به‌صـــورت الکترونیکی، حقوق و پاداش کارکنان به‌صـــورت الکترونیکی، فعالیت‌های پرسنل به‌صورت الکترونیکی، برنامه‌ریز کارکنان به‌صورت الکترونیکی،زیرسیستم‌های الکترونیکی انتصابات مسیر شغلی و وابستگی سازمان به ارتباط از راه دور الکترونیکی است. همچنین یافته‌های بخش کمی نیز بیانگر اولویت‌بندی عوامل موثر بر معماری جامعه‌پذیری سازمانی منابع انسانی الکترونیکی در سازمان‌های دیجیتال است. به این صورت که مهم‌ترین عوامل اجرای معماری جامعه‌پذیری ســـازمانی منابع انســـانی الکترونیکی ارزیابی‌های کارکنان به‌صـــورت الکترونیکی، تأمین منابع انســـانی الکترونیکی، اســـتفاده کارکنان به‌کارکردهای الکترونیکی و غیره هســـتند. که این عوامل با پژوهش‌های کرچ و همکاران(۲۰۲۳) وغفوری و همکاران (۱۴۰۱) همخوانی دارد که همچون پژوهش حاضر مهارت‌های آموزشی به کارکنان از طریق فضـــای مجازی و مهارت‌های کامپیوتری و صـــلاحیت‌ها ازمهم‌ترین عوامل پژوهش‌های حاضر با پژوهش ذکرشده است.

پیشنهادات

بامرور پیشینه و پژوهش های صورت گرفته در رابطه با معماری جامعه‌پذیری سازمانی منابع انســـانی مشـــخص شـــد پژوهش‌های گذشـــته در رابطه ســـنجش معماری جامعه‌پذیری با دیگر متغیرها بوده اســـت و پیشـــنهادات ارائه شـــده بر اســـاس تاثیر معماری جامعه¬پذیری بر دیگر متغییرها بوده اســـت اما در پژوهش حاضـــر پیشـــنهادات بر اســـاس مولفه‌های اســـتخراج شـــده از

[1]. Oluwatoyin

مو ضوع می با شد که می‌تواند به سازمان‌های دولتی کمکی شایان ارزان نماید. لذل ا توجه به نتایج پژوهش پیشنهادات زیر در خصوص موضوع ارائه می‌شود:

براســاس نتایج پژوهش، آموزش‌های لازم به کارکنان از طریق فضــای مجازی از عوامل موثر بر معماری جامعه‌پذیری مدیریت منابع انسانی درسازمان‌های الکترونیک است. لذا در این خصوص به کارکنان سازمان‌های دولتی پیشنهاد می شود که آموزش‌های لازم به کارکنان خود درفضای مجازی را آموزش دهند تا بتوانند دربستر محیط اینترنت آموزش‌های لازم کاری را فرا بگیرنند. همچنین براساس نتایج پژوهش ثبت و استاد الکترونیکی درسازمان‌های دولتی یکی ازمهم‌ترین عوامل موثر اســت که باید به آن توجه کافی داشــت و باید اســناد مهم را به‌صــورت الکترنیکی ومحرمانه بایگانی کرد. براساس نتایج پژوهش ارتباط مستمر با کارکنان یکی ازمهم‌ترین عوامل درسازمان‌های دولتی که باید به آن توجه لازم را مبذول کرد باید با دیگر کارکنان درسازمان‌های دیگر ارتباط کاری مســتمر به‌صــورت مجازی را فراهم کرد. براســاس نتایج پژوهش وابســتگی سازمان به ارتباط ازراه دور الکترونیکی یکی ازعوامل مهم است که باید درسازمان‌های دولتی به آن توجه داشــت و با اســتفاده ازفضــای مجازی به دیگر ســاز مان‌های ارتباط کاری برقرار کرد. پیشــنهاد می‌شــود به پژوهشــگران آتی که را با متغیرهای دیگر یا در ســازمان‌های دیگر مورد بررســی قرار دهند. همچنین پیشــنهاد می‌شــود که مهم‌ترین عوامل مرتبط با معماری جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان‌های الکترونیکی را با استفاده روش‌های دیگر مانند دلفی فازی و معادلات ساختار تفسیری مورد بررسی قرار دهند.

منابع

اخوان، مریم؛ قاسمی همدانی، ایمان و ابراهیمی خراجو، وحیده(۱۴۰۳). ارائه مدل راهبردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی مبتنی بر رفتارسبزکارکنان دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی، دوفصلنامه منابع انسانی پایدار،دوره۶، شماره۱۰، ص ۲۶-۷.

جهانگیرفرد، مجید؛ نیک سیما، ارسلان؛ گرگین کرجی، آرش (۱۳۹۴)، پیاده‌سازی معماری سازمانی بر ساختار منابع انسانی؛ مطالعه موردی، کنفرانس سالانه رویکردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی، تهران.

غفوری، پریا؛ فیاضی، مرجان؛ یزدانی، حمیدرضا و سید نقوی، میرعلی. (۱۴۰۱). طراحی مدل معماری جامعه‌پذیری سازمانی براساس تعریف معماری در کارت امتیازی منابع انسانی: یک مطالعهٔ فراترکیب، *مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"*، ۳ (۲۰)، ۴۵۳- ۴۸۶.

زاهد بابلان، عادل؛ عبداله‌زاده، مهدی و اسمعیلی(۱۴۰۳). فراتحلیل پیشایندها و پیامدهای جامعه‌پذیری سازمانی درسازمان‌های آموزشی ایران، فصلنامه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، دوره۱، شماره۱، ص۲۲۳-۲۱۴.

مقاله پذیرش شده

رجبی فرجاد، حاجیه و عطاپور، مریم(۱۴۰۱). تأثیرمدیریت منابع انسانی الکترونیکی و هوش مصنوعی درمدیریت استعداد پژوهشگاه فضایی ایران، نشریه علمی مدیریت استاندارد و کیفیت، دوره ۱۲،شماره۲، پیاپی۴۳، ص ۱۳۱-۱۰۲.

Aranibar, M., F., Baez-Lopez,Y., Limon-Romero,J.,Ramírez-Barón , M., C., García Rivera ,B., R., Melina Ortega-Pérez Tejada, M., O. & Jacqueline Hernández Bejarano, J., H(2022). The Impact of Social Benefits on Work Commitment and Organizational Socialization in the Manufacturing Industry, Sustainability, 14, 10807. https://doi.org/10.3390/su141710807

Akhavan ,M., Ghasemi Hamedani, I., & Ebrahimi Kharajo, V.(2023). Presenting the Model of Electronic Human Resources Management Strategies based on the Green Behavior of Employees of Educational Institutions and Universities, Journal of Sustainable Human Resource Management, Volume 6. Issue 10. PP 7 -26.(In Persian).

Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2014). Delineating and reviewing the role of newcomer capital in organizational socialization. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, *1*(1), 439-457.

Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (2017). "Organizational Socialization Research : A Review and Directions for Future Research", *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16(January), pp. 149–214.

Benzinger, D. (2016). Organizational socialization tactics and newcomer information seeking in the contingent workforce. *Personnel Review*,*45*(4),743-763.

Chue,S., Saljo, R., Pang, P., & Jin Lee, Y.,(2024). Organizational socialization strategies of interns transitioning to telecommuting work in uncertain times, This is the author's accepted manuscript (post-print) of a work that was accepted for publication in Journal of Workplace Learning,PP.1-20.

Fadhil, H.; Al Husseini, A. (2023). The role of electronic human resource practices in the sustainable human resource management. Journal of Management and Business Education, 6(3), PP.446-470.

Gates, D. (2001). Learning to play the game: An examination of how African American men and women enact organizational relationships during socialization. Paper presented at the annual convention of the National Communication Association, Atlanta

Gates,D.(2023). Revisiting Organizational Socialization: Testing A Model & Gaining A Competitive Advantage with People, Colorado State University.

Ghafouri, P; Fayazi, M; Yazdani, H., & Seyed Naqvi, M.,A. (1401). Designing an architectural model of organizational socialization based on the definition of architecture in the human resources scorecard: a meta-composite study, Scientific Journal "Organizational Culture Management", 3 (20), 453-486.

Hooi, L.,W. (2006) Implementing e-HRM: The Readiness of Small and Medium Sized Manufacturing Companies in Malaysia. Asia Pacific Business Review, 12, 465-485.

مقاله پذیرفته شده

Hosseini , S., A., & Nematollahi, K.(2013). Electronic Human Resources Management and the Effectiveness of Human Resources Management, vol.2, No. 3(s),. 1812-1819.

Huo, X., Qi, M., & Wang, S.(2024). The Application of Electronic Human Resource Management

Jahangir Fard, M; Nik Sima, A; & Gergin Karaji, A (2014), implementation of organizational architecture on the structure of human resources; Case study, annual conference of new research approaches in humanities, Tehran.(In Persian).

Krech, T., Milieva, I., & Bielikova, O. (2023). The role of socialization of architect specialist in formation of the humane architectural environment. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2490, No. 1). AIP Publishing.

Lepak,D.P.&Snell,S.,A.(1998).Virtual HR Strategic Human Resource Management in the 21st Century.Human resource Management Review,8, 215-234

Liao ,G., Zhou, J., & Yin, J.(2022). Effect of Organizational Socialization of New Employees on Team Innovation Performance: A Cross-Level Model, Psychology Research and Behavior Management, 15, PP. 1017–1031.

Ma, L., & Ye, M.(2015). The Role of Electronic Human Resource Management in Contemporary Human Resource Management, Open Journal of Social Sciences, , 3,PP. 71-78.

management macro-level consequences: the role of perception of organizational politics, African Journal of Economic and Management Studies, Vol. 15 No. 1,PP. 1-14. DOI 10.1108/AJEMS-04-2022-0168.

Marler, J. H.,& Fisher, S. L.(2010). An evidence-based review of E-HRM and tra-tegic human resource management. Third European Academic Workshop on Electronic Human Resource Management Proceedings,33–51,

Montgomery, A. (2020). *The Organizational Socialization Experiences of First-Year Principals* (Doctoral dissertation, Brandman University).

Moyson, S., Raaphorst, N., Groeneveld, S. & Van de Walle, S. (2017). Organizational socialization in public administration research: A systematic review and directions for future research. Forthcoming in American Review of Public Administration.

Moyson, S., Raaphorst, N., Groeneveld, S., & Van de Walle, S. (2018). Organizational socialization in public administration research: A systematic review and directions for future research. *The American Review of Public Administration*, *48*(6), 610-627.

Nyathi, M.(2024). The effect of electronic human resource management on electronic human resource

Oluwatoyin, Y. (2021). Organisational socialisation theory Integrating outsourced FM employees into organisations. In: DANIVSKA, Vitalija and APPEL-MEULENBROEK, Rianne, (eds.) A Handbook of Management Theories and Models for Office Environments and Services. Transdisciplinary workplace research and management . London, Routledge, 220-231

Rathod, D., Prof. A., & Dubey, N.(2023). A Study on Impact of Electronic Human Resource Management (e-HRM) in Indian Organization. International Journal of Research Publication and Reviews, Vol 4, no 3, PP.56-60.

مقاله پذیرفته شده

Rajabi, H., & Atapour,M.(2021). The Impact of Electronic Human Resource Management and on Talent Management of Iran Space Research Institute, Journal of Quality & Standard Management (JQSM), Vol(12), No(2),43 , PP.102-131.(In Persian).

Reichl, F.(2023). The theory of organizational socialization and its effect on voluntary employee turnover: A critical incidents approach, Bachelor of Business Administration in. Tourism and Hospitality Management.

Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (1996). "Socialization Tactics : Longitudinal Effects on Newcomer Adjustment", *The Academy of Management Journal*, 39(1),49–178.

Shebek, N., Timokhin, V., Tretiak, Y., Kolmakov, I., & Olkhovets, O. (2021). Sustainable development and tolerance in the socializing and resocializing of the architectural environment of cities. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 280, p. 04009). EDP Sciences.

Strohmeier, S. (2007) Research in e-HRM: Review and Implications. Human Resource Management Review, 17, PP.19-37.

Syarief, F., Nindiasari,H., Martanto, Febriani,B., & Riyanto Wujarso,R.(2022). e-HRM: Changes in Business and Labor Culture in the Digital Paradigm, International Journal Of Artificial Intelegence, Vol 6, No 1.1,PP.1-8.

Systems (e-HRM) in HR Management, Advances in Economics and Management Research, Vol,10,PP.316-321.

Vu, T., Ananthram, S., Bennett, D., & Ferns, S. (2023). Work placement: Organizational socialization among international engineering students. International Journal of Work-Integrated Learning , 24 (3), PP.341-357

Zahed Babolan A, Abdolahzadeh M, & Esmaeili M. (2024). A Metaanalysis of the Antecedents and Consequences of Organizational Socialization in Iranian Educational Organizations, Sociology of Education. 10(1),PP. 214-223

مقاله پذیرش شده