

ارائه الگوی عوامل مؤثر بر پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک در دانشگاه آزاد اسلامی مشهد

رسول اسلامی نژاد^۱ مسلم چرایین*^۲ محمد کریمی^۳ علیرضا داودی^۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی عوامل مؤثر بر پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) در دانشگاه آزاد اسلامی مشهد بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع تحقیق، توصیفی- کمی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان و مدیران واحد منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی شهر مشهد در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند که تعداد ۲۸۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش منابع کتابخانه‌ای و پرسشنامه محقق ساخته بود. برای اعتبار ابزار از نظر روایی صوری و برای پایایی نیز با آزمون آلفای کرونباخ مقدار ۹۱ درصد حاصل شد. در تحقیق حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کفایت میر اولکین و بارتلت و معادلات ساختاری استفاده شد و در کلیه تجزیه و تحلیل‌های آماری این پژوهش از نرم‌افزار SPSS و Amos استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل فناورانه، سازمانی، رفتاری و محیطی بر پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد اثرگذار هستند. همچنین، در بین عوامل رفتاری بالاترین اهمیت به ترتیب مربوط به شاخصه‌های "حمایت مدیریت عالی" و "ایجاد کردن دیدگاه مشترک بین مدیران منابع انسانی (HR) و سیستم‌های اطلاعاتی (IS)" و در بین عوامل سازمانی بالاترین اهمیت به ترتیب مربوط به شاخصه‌های "وضوح برنامه‌ریزی و اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیک" و "منابع مالی" و در بین عوامل فناورانه بالاترین اهمیت به ترتیب مربوط به شاخصه‌های "استانداردسازی زبان" و "زیرساخت‌های IT" و در بین عوامل محیطی بالاترین اهمیت مربوط به "توسعه اقتصادی کشور" می‌باشد.

واژگان کلیدی: پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک، عوامل و شاخص‌های اثرگذار، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران. rasouleslami1401@gmail.com

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران. muslimcharabin2022@gmail.com

^۳ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران. karimi740@gmail.com

^۴ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران. alirezadavoodi3021@yahoo.com

مقدمه

در مورد کارایی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی در عصر مدرن فناوری و اصلاحات برای افزایش عملکرد سازمانی بدون شک اتفاق نظر وجود دارد (علیکووا، تلبایف، مدنی و روزانوف^۱، ۲۰۱۹). مدیریت منابع انسانی به شریک راهبردی تبدیل شده است که سازمان را تشویق می‌کند تا بر اهداف استراتژیک که باید با استراتژی‌ها و عملیات سازمانی همسو باشد؛ تمرکز کند (لاولر و مورمن^۲، ۲۰۰۳). این تمرکز به دلیل پیشرفت در فناوری که اصطلاحاتی مانند: مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، سیستم اطلاعات منابع انسانی (HRIS) و غیره را به وجود آورده است، تغییر یافته است. سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM)؛ جنبه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر اینترنت، مدیریت منابع انسانی مجازی، مدیریت منابع انسانی مبتنی بر وب سایت و سیستم اطلاعاتی مبتنی بر مدیریت منابع انسانی است (نایما^۳، ۲۰۱۹).

فناوری از جمله در محیط کار به بخشی اساسی در زندگی روزمره ما تبدیل شده است (اس نوید، منصور و م.سی^۴، ۲۰۱۹). فناوری همچنین به بخشی اصلی از روند تسریع رشد سازمان تبدیل شده است (لی و ژوان^۵، ۲۰۱۹). جهان به دلیل فناوری در دوره جهانی سازی پیچیده تر، پویاتر و نامطمئن تر شده است (کوان، هرماوان و حافظی^۶، ۲۰۱۹). سازمان‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی باید رقابت پذیری خود را بهبود ببخشند تا از رقبای خود نوآورتر باشند (لستاری، لئون، ویدیاستوتی، برابو و پوترا^۷، ۲۰۲۰). چابکی برای انطباق با رقابت سریع جهانی و تغییر در جنبه‌های فناوری و منابع انسانی یکی از مهمترین ویژگی‌ها برای بقا و ادامه فعالیت پایدار در سازمان‌های آموزشی است (حارانی، سوماردی، هارتینی و پوترا^۸، ۲۰۲۰). بخش منابع انسانی برای نفوذ در رقابت به ترکیبی از منابع انسانی (HR) و فناوری مبتنی بر سیستم‌های اطلاعاتی نیاز دارد. کمک سیستم‌های فناوری، متخصصان منابع انسانی را قادر می‌سازد خدمات بهتری ارائه دهند (ژانت، جان و کریستیان^۹، ۲۰۱۹).

امروزه فن آوری اطلاعات در همه بخش‌های سازمان رسوخ کرده است و حتی مهمترین منبع سازمان یعنی منابع انسانی از این تاثیر بی نصیب نمانده است (چاپمن و گودولی^{۱۰}، ۲۰۱۷). فن آوری اطلاعات باعث شده است تا سازمان‌های آموزشی نسبت به منابع خود مخصوصاً منابع انسانی دید جامع و کاملی داشته باشند (علیکووا، تلبایف، مدنی و روزانوف^{۱۱}، ۲۰۱۹). با استفاده از این سیستم می‌توان بر میزان اختیارات کارکنان افزود و اطلاعات کامل و مورد نیاز به آنها داد تا بتوانند وظیفه یا کار سازمان را به بهترین نحو انجام دهند (استر، هووب، هفین، لیندا و مایکل، ۲۰۲۰). از سوی دیگر گسترش فعالیت‌ها و وظایف مدیران در قلمرو مدیریت منابع انسانی و

¹ Alibekova, Tleppayev, Medeni & Ruzanov

² Lawler & Mohrman

³ Naima

⁴ Naveed, Mansoor & M.C

⁵ Lee & Xuan

⁶ Kwan, Hermawan & Hafizhi

⁷ Lestari, Leon, Widyastuti, Brabo & Putra

⁸ Haerani, Sumardi, Hartini & Putra

⁹ Jeannette, Jan & Christian

¹⁰ Chapman & Godollei

¹¹ Alibekova, Tleppayev, Medeni & Ruzanov

تعامل مستمر بین این فعالیت‌ها و لزوم طرح ریزی‌های هماهنگ در جذب، بهسازی، نگهداری و کاربرد مؤثر منابع انسانی به‌عنوان مهمترین منبع استراتژیک هر سازمان، ایجاد سیستم اطلاعات متناسب با آن و به روز نگه داشتن اطلاعات این سیستم را در سازمان‌های بزرگ ضروری ساخته است (بورتون جونز و هوبونا^۱، ۲۰۱۶).

سازمان‌های آموزشی بسیاری در کشورهای آمریکای شمالی و اروپایی از جدیدترین یافته‌های خود در این زمینه سود برده اند و سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) را وارد عرصه این سازمان‌ها نموده اند (بونداروک، هارمس و لپاک^۲، ۲۰۱۷). شرکت‌های الکترونیکی پیشرو در تاسیسات این سیستم‌ها باور دارند که ویژگی این سیستم در انعطاف پذیری مدیریتی آن در سازمان‌های آموزشی مختلف است (هوانگ و نگوک^۳، ۲۰۱۹). بسیاری از سازمان‌های آموزشی به تحقیقات مختلفی در این زمینه پرداخته‌اند و با ارتقاء سیستم مدیریت آموزشی منابع انسانی به اثربخشی فعالیت مدیریت منابع انسانی کمک نموده اند (کاتلین، ساندر و ای^۴، ۲۰۱۷).

در این بین نظرسنجی‌های مشاوران منابع انسانی نشان می‌دهند که هم تعداد سازمان‌هایی که مدیریت منابع انسانی الکترونیک را بکار می‌گیرند و همچنین عمق بکارگیری در درون سازمان در حال افزایش است (کاتلین، ساندر و ای^۴، ۲۰۱۷). بعلاوه تعداد بسیاری از گزارشات مجریان منابع انسانی شواهدی را ارائه می‌کند که مدیریت منابع انسانی الکترونیک به یک پدیده متداول تبدیل شده و ممکن است تغییرات قابل توجهی را موجب شود. در عین حال علائق دانشگاهی به پژوهش در این حوزه افزایش یافته و این موضوع در بسیاری از مجلات مرتبط با مدیریت آموزشی مطرح می‌باشد و همچنین مجموعه اولیه ای از پژوهش‌های تجربی در این حوزه وجود دارد (اس نوید، منصور و م.سی^۵، ۲۰۱۹).

در این میان با استفاده از فن‌آوری اطلاعات واحدهای منابع انسانی به طور فزاینده ای اهمیت یافته و به پدیده ای که مدیریت منابع انسانی الکترونیک^۵ (E-HRM) نامیده می‌شود، تبدیل می‌شوند. اتوماسیون فعالیت‌ها و اقدامات منابع انسانی، فعالیت‌های سستی کاربر و مبتنی بر کاغذ منابع انسانی را به فعالیت‌های کارآمد و با پاسخگویی سریع تبدیل کرده که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا تغییرات محیطی را پیش بینی کرده و از آن برای ایجاد مزیت رقابتی بهره گیرند (ژو، فی و یلدیز^۶، ۲۰۲۰). انتظار این است که با استفاده از فن‌آوری ارتباطات و اطلاعات واحدهای منابع انسانی از فعالیت‌های دست و پا گیر اداری رها شده و بر روی سرمایه‌های فکری و اجتماعی و مدیریت دانش متمرکز شده تا مزیت رقابتی سازمان را بهبود بخشند (اولیواس و میگل^۷، ۲۰۰۷).

ظفر، شوکت و مات^۸ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان تجزیه و تحلیل عملکرد سیستم‌های منابع انسانی الکترونیک در سازمان‌های آموزشی به دنبال این بودند که این مراکز چگونه از فناوری اطلاعات در زمینه‌های مدیریت آموزشی منابع انسانی و بهبود فعالیت منابع انسانی بهره می‌برند و در پایان به این نتیجه رسیدند که استفاده از فناوری اطلاعات در

¹ Burton-Jones & Hubona

² Bondarouk, Harms & Lepak

³ Hoang & Ngoc

⁴ Kathleen, Sandra & E

⁵ E- Human Resource Management

⁶ Zhou, Fey & Yildiz

⁷ Olivas & Miguel

⁸ Zafar, Shaukat & Mat

مدیریت آموزشی منابع انسانی باعث بهبود خدمات و کارایی و اثر بخشی منابع انسانی می‌شود. استروهمیئر و کابست^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر پذیرش سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک در اروپا به دنبال تعیین عوامل مؤثر بر پذیرش و اجرای مؤثر سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک در اروپا بودند و با بررسی ۲۳۳۶ سازمان آموزشی در ۲۳ کشور اروپایی به این نتیجه دست یافتند که در بیشتر سازمان‌ها با توجه به فضای رقابتی و جهانی شدن، سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک به اجرا درآمده است و عوامل متعددی در پذیرش و اجرای مؤثر آن نقش داشتند که شامل اندازه سازمان، آموزش کارکنان، حمایت مدیریت ارشد، سن کارکنان و ساختار سازمانی می‌شوند. پان و مارش^۲ (۲۰۱۰) در پژوهش خود بر روی کارکنان مسن در چین به این نتیجه رسیدند که سودمندی ادراکی و سهولت استفاده ادراکی، تاثیر بسیار زیادی بر پذیرش و تمایل به استفاده داشته و با بالاتر رفتن سن، سهولت استفاده ادراکی تاثیر بیشتری بر پذیرش فناوری می‌گذارد (پان و مارش، ۲۰۱۰).

فناوری (بویژه شبکه وب جهانی) کمک کرده تا فرآیندهای مدیریت آموزشی منابع انسانی از قبیل برنامه‌ریزی، استخدام، انتخاب، مدیریت عملکرد، جریان کار و جبران خدمات تعدیل شوند (حارانی، سوماردی، هارتینی و پوترا، ۲۰۲۰). این سیستم‌های جدید، متخصصان مدیریت آموزشی منابع انسانی را در جهت ارائه خدمات بهتر برای تمام سهامداران (مثل متقاضیان، کارمندان و مدیران) توانمند ساخته و بار اداری را در این زمینه کاهش می‌دهند (دولبون و استون^۳، ۲۰۱۳). با توجه به اهمیت روز افزون رقابت در بین سازمان‌های آموزشی خصوصی و دولتی، آنها در پی راه‌هایی برای ارائه خدمات بهتر و کاهش بار اداری هستند و شرکت‌های ایرانی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. استفاده از سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک در مراکز آموزشی ایرانی، بویژه در سطح واحدهای دانشگاهی به شکل روز افزونی در حال افزایش است.

در مورد موضوع حاضر مطالعاتی انجام شده که در ادامه به برخی از آنان اشاره شده است. جلیلود (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای به شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک پرداخت. نتایج نشان دادند که بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر میان عوامل رفتاری و موفقیت سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک رابطه معناداری وجود دارد. از این رو حضور اتحادیه، توسعه اقتصادی کشور، فرهنگ کشور بعنوان عوامل مهم محیطی برای موفقیت مدیریت منابع انسانی الکترونیک محسوب می‌شوند. نوری، حاتمی و ابراهیمیان (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای به بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات و تاثیر آن بر منابع انسانی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که عامل تأثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی الکترونیک، موقعیت شغلی از عوامل گروه متغیرهای جمعیت‌شناختی و نقش حامی کارکنان از گروه نقش‌های واحد منابع انسانی می‌باشد. میرحیدری (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای بررسی و ارزیابی عوامل مؤثر بر پذیرش سیستم برنامه ریزی منابع سازمان در شرکت‌های خصوصی؛ مورد مطالعه شرکت‌های غذایی استان تهران پرداخت. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که متغیرهای پویایی بازار، روابط لجستیک، تمرکز و سیستم‌های اطلاعاتی تاثیر مثبت بر پذیرش ERP ندارند و متغیرهای گردش مالی، تکنولوژی تولید و عملکرد بازار تاثیر مثبت بر پذیرش ERP دارند. رحمتی (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای به بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) پرداخت. نتایج نشان داد که بین عوامل چهارگانه مؤثر و موفقیت سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک رابطه معناداری

¹ Strohmeier & Kabst

² Pan & Marsh

³ Dulebohn & Stone

وجود دارد. اولویت بندی این عوامل در شرکت‌های مورد بررسی به این ترتیب می باشد: عوامل رفتاری، سازمانی، فناوری و محیطی. از سوی دیگر بین شاخصه‌های هر یک از عوامل اختلاف وجود دارد. در بین عوامل رفتاری بالاترین اولویت مربوط به شاخصه "حمایت مدیریت عالی" می باشد. نظری (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای به تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی پرداخت. نتایج نشان داد به کارگیری این فناوری در عمل، بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی تاثیر داشت. عبدصبور و راوند (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای به نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک در اثربخشی مدیریت منابع انسانی در صنعت برق پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان از آن دارد که ارزیابی ادراکات افراد از مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی راهبردی و فنی مدیریت منابع انسانی اثر می‌گذارد. این امر، به‌ویژه در کیفیت درک‌شده از محتوا و ساختار بکارگیری مدیریت منابع انسانی الکترونیک از اهمیت بالایی برخوردار است و تأثیری معنی‌دار و مثبت روی اثربخشی فنی و راهبردی مدیریت منابع انسانی دارد. بکارگیری مدیریت منابع انسانی الکترونیک، هزینه‌های سازمان‌ها را کاهش می‌دهد و بهبود عمده‌ای در خدمت‌رسانی کارکنان به ارباب‌رجوع ایجاد میکند و در نهایت منابع انسانی به‌عنوان شریک راهبردی کسب و کار مطرح خواهد شد. چانسوریا و شوکلا^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی به مطالعه ادراک کارکنان در مورد استفاده از E-HRM در فناوری اطلاعات پرداختند و نشان دادند که E-HRM در تلاش است تا تمامی فعالیت‌های عملیاتی مربوط به مدیریت منابع انسانی را با کمک ابزارهای فناوری به روشی سریع و دقیق اجرا کند. امروزه فناوری بخشی ذاتی از زندگی روزمره ما است. مردم برخی از وظایف و مشکلات روتین را ساده می‌کنند. با استفاده از کامپیوتر و اینترنت برخی فرآیندها را تسریع کرده و کارایی تکالیف انجام شده را افزایش داده است. هدف از این مطالعه شناخت دیدگاه کارکنان نسبت به E-HRM در بخش بانکداری مادی پرادش بود و نتایج نشان داد ساختار فناوری در دیدگاه کارکنان نسبت به E-HRM در بخش بانکداری تاثیر بسزایی دارد. نورلینا^۲ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر E-HRM و کیفیت خدمات منابع انسانی بر عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که همه فرضیه‌ها از طریق روابط مستقیم و مداخله‌گر تأثیرات مثبت و معناداری دارند. در بین سه رابطه مستقیم، رابطه متغیرهای E-HRM بر کیفیت خدمات منابع انسانی بیشترین و غالب‌ترین است. نایما^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی به عوامل مؤثر بر پذیرش E-HRM در عراق پرداخت و نشان داد که ویژگی‌های کارکنان، زیرساخت فناوری اطلاعات، سازگاری، پیچیدگی، پشتیبانی مدیریت، تخصص فناوری اطلاعات و پشتیبانی صنعت تأثیر قابل توجهی بر پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی دارند. ونکاتش و موریس^۴ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین نقش‌های واحد منابع انسانی و پذیرش سیستم منابع انسانی الکترونیک پرداختند. نتایج نشان داد که بین نقش‌های واحد منابع انسانی و پذیرش سیستم منابع انسانی الکترونیک رابطه وجود دارد و مدیریت منابع انسانی الکترونیکی باعث افزایش و کیفیت فعالیت‌های منابع انسانی می‌شود و به نحوی باعث می‌شود مدیریت افراد به‌صورت کارآمدتری انجام گردد. یوسف^۵ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی رابطه فناوری منابع انسانی و پذیرش سیستم منابع انسانی الکترونیک پرداختند و بیان می‌کنند که فناوری منابع انسانی باعث افزایش و کیفیت فعالیت‌های منابع

1 Chansoriya & Shukla

2 Nurlina

3 Naima

4 Venkatesh & Morris

5 Yusoff

انسانی الکترونیک می‌شود و به نحوی باعث می‌شود که نقش‌های اجرایی منابع انسانی الکترونیک به بهترین وجه انجام گیرد و به عبارتی، بین این دو رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس مطالب ذکر شده سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) از آخرین تحول‌ها در حوزه مدیریت منابع انسانی است که می‌تواند خدمات منابع انسانی را مطابق با نیازهای سازمان ارائه دهد (لنگنیک-هال و موریتز، ۲۰۱۳؛ حارانی، سوماردی، هارتینی و پوترا، ۲۰۲۰). با توجه به این امر انتظار می‌رود که سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک سازمان‌های آموزشی را در دستیابی به کلاس جهانی یاری رساند. با توجه به اهمیتی که دستیابی به کلاس جهانی برای سازمان‌ها در بر دارد و با لحاظ کردن نقش مؤثری که سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) در این امر ایفا می‌کند، پژوهش حاضر درصدد این است که به شناسایی و رتبه‌بندی عوامل و شاخص‌های اثرگذار بر پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد بپردازد. بنابراین با توجه اهداف بیان شده در این پژوهش، پژوهشگر به این سؤال پژوهشی پاسخ خواهد داد که، چه عوامل و شاخص‌های بر پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد اثرگذار هستند؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع تحقیق، توصیفی- کمی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان و مدیران واحد منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی شهر مشهد در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند که تعداد ۲۸۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش منابع کتابخانه‌ای و پرسشنامه محقق ساخته بود. برای اعتبار ابزار از نظر روایی صوری و برای پایایی نیز با آزمون آلفای کرونباخ مقدار ۹۱ درصد حاصل شد. در تحقیق حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کفایت میر اولکین و بارتلت و معادلات ساختاری استفاده شد و در کلیه تجزیه‌ها^۱ و تحلیل‌های آماری این پژوهش از نرم‌افزار SPSS و Amos استفاده گردید.

¹ Lengnick-Hall & Moritz

عوامل	شاخص‌ها
عوامل فناورانه	وضوح ساختار اطلاعاتی (ساختار اطلاعاتی موجود در دانشگاه آسان و ساده باشد)
	سهولت تجربه شده در استفاده از سیستم
	مزیت نسبی بخشی (مزایایی که سیستم برای بخش مورد نظر و برای دانشگاه بعنوان یک کل به ارمغان می‌آورد).
	زیر ساخت‌های IT
	استانداردسازی زبان
	ایجاد کردن محتوی سیستم سفارشی (یک سیستم متناسب با نیازهای ویژه بخش مورد نظر باشد)
عوامل سازمانی	اندازه دانشگاه
	حوزه فعالیت دانشگاه
	ظرفیت جذب IT منابع انسانی (برای مثال توانایی کارمندان دانشگاه برای توسعه زیر بناهای دانش مربوطه)
	مدیریت تغییر
	گاراتنی کردن اطلاعات محرمانه و امنیت داده‌های درونی
	منابع مالی
	توانایی بالقوه بازگشت سرمایه
	شناسایی کردن نیازهای منابع انسانی
	وضوح برنامه‌ریزی و اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیک
	بازاریابی داخلی سیستم (درونی ساختن سیستم و کاهش ترس و دلهره کارکنان درباره استفاده از یک سیستم)
عوامل رفتاری	ایجاد کردن دیدگاه مشترک بین مدیران منابع انسانی (HR) و سیستم‌های اطلاعاتی (IS)
	فرهنگ دانشگاه
	مهارت‌ها متخصصان و کارکنان در رابطه با IT
	رهبری سازمانی
	اعتماد بین اعضای تیم پروژه
	اعتقاد مثبت مدیریت و کارمندان نسبت به سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM)
	مقاومت در برابر تغییر
	ادراکات کارکنان منابع انسانی
	تعهد از سوی مدیریت و کارکنان
	حمایت مدیریت عالی
	حمایت از کاربر
	آموزش کارمندان منابع انسانی و مدیریت
	میزان عجین شدن کارکنان منابع انسانی یا سهامداران با سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک
عوامل محیطی	توسعه اقتصادی کشور
	فرهنگ کشور

تحلیل عاملی تأییدی عوامل و شاخص‌های اثرگذار بر پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

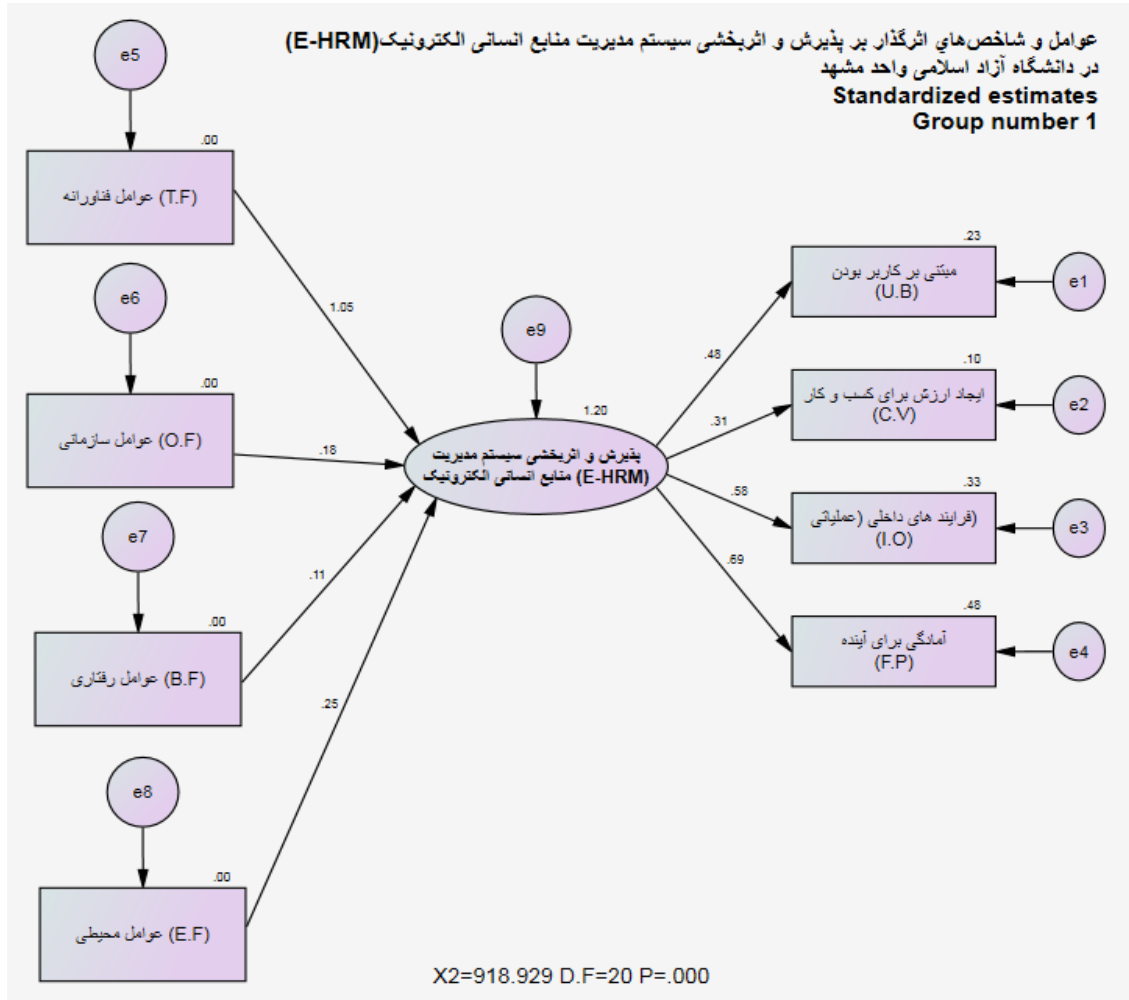
جهت تأیید عاملی شاخص‌ها و عوامل ارائه شده از تحلیل معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس استفاده شده است. میزان ارتباط عوامل با شاخص‌ها در این پژوهش براساس طیف لیکرت انجام شده است.

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل

نتیجه	سطح مطلوب	مقدار کسب شده	مدل
قابل قبول	$P < 0/05$	۰.۰۰۰	سطح معنی‌داری
قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰.۹۹	شاخص نیکویی برازش (GFI)
قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰.۹۷	شاخص نرم شده برازش (NFI)
قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰.۹۸	شاخص برازش فزاینده (IFI)
قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰.۹۶	شاخص تاکر- لویز (TLI)
قابل قبول	بیشتر از ۰/۹۰	۰.۹۸	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
قابل قبول	کمتر از ۰/۰۸	۰.۰۶	شاخص ریشه میانگین مربعات خطا (RMSEEA)

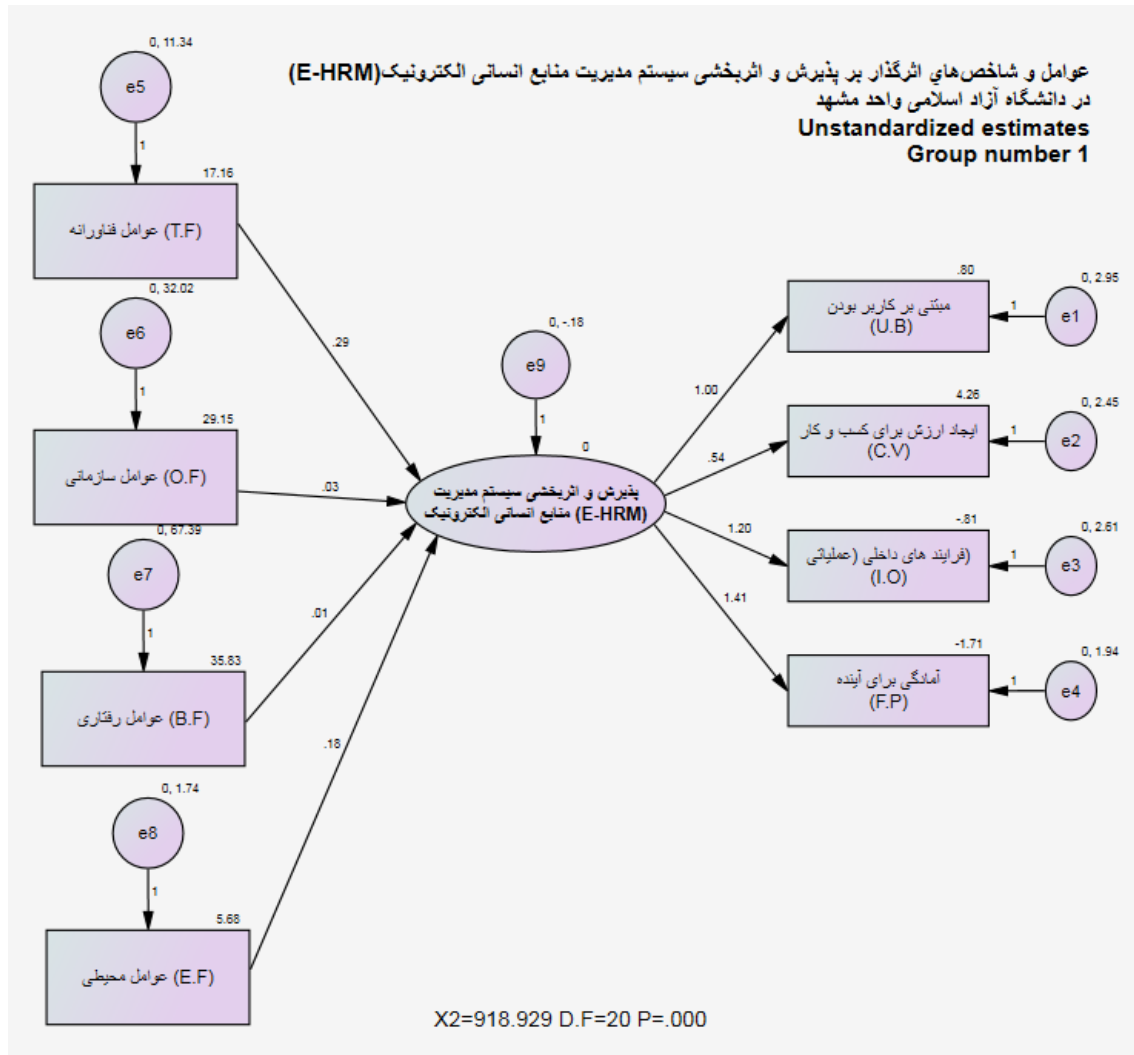
با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول ۴-۱۲ برای شاخص برازش مدل و مقایسه آن با میزان مجاز آن، می‌توان نتیجه گرفت که مدل نهایی از برازش لازم و کافی برخوردار است. زیرا شاخص‌های NFL, CFI, TLI, GFI بیشتر از ۰/۹۰ و مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۸ است.

مدل‌سازی معادلات ساختاری: در این قسمت تحلیل عاملی تأییدی و نمودارهای مسیر (وزن‌های استاندارد و معناداری ضرایب) مدل مفهومی تحقیق آورده می‌شود. در نمودار زیر ضریب تخمین استاندارد روابط علی بین متغیرها نشان داده شده است.



شکل ۱: مدل ساختاری تحقیق همراه با شاخص‌ها در حالت تخمین استاندارد

در شکل بالا نتایج مربوط به الگوی تحلیل مسیر در حالت تخمین استاندارد نشان داده شده است.



شکل ۲: مدل ساختاری تحقیق همراه با شاخص‌ها در حالت تخمین غیر استاندارد

در شکل (۲) نتایج مربوط به الگوی تحلیل مسیر در حالت تخمین غیر استاندارد نشان داده شده است. در ادامه، مدل اندازه‌گیری به وسیله تحلیل عاملی تاییدی و با استفاده از نرم‌افزار آموس و برآورد بیشینه احتمال (ML) مورد بررسی قرار گرفت. جدول زیر ضرایب استاندارد و ضرایب غیر استاندارد، خطای استاندارد و نسبت بحرانی را برای هر یک از نشانگرها و متغیر مکنون مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد:

جدول ۳: پارامترهای مدل اندازه‌گیری پژوهش در تحلیل عاملی تأییدی

Label	سطح معناداری (P)	نسبت بحرانی (C.R.)	خطای استاندارد (S.E.)	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	متغیرهای مکنون - نشان‌گر		
				۰.۴۸۴	۱	پذیرش و اثربخشی E- HRM	←	مبتنی بر کاربر بودن (U.B)
par_1	۰.۰۰۰	۱	۱	۰.۳۱۲	۰.۵۴	پذیرش و اثربخشی E- HRM	←	ایجاد ارزش برای کسب و کار (C.V)
par_2	۰.۰۰۰	۰.۵۴	۰.۵۴	۰.۵۷۶	۱.۱۹۹	پذیرش و اثربخشی E- HRM	←	فرایندهای داخلی (عملیاتی) (I.O)
par_3		۱.۱۹۹	۱.۱۹۹	۰.۶۹۳	۱.۴۰۷	پذیرش و اثربخشی E- HRM	←	آمادگی برای آینده (F.P)

نتایج درج شده در جدول (۳) نشان می‌دهد که بارهای عاملی استاندارد همه نشانگرها بالاتر از ۰.۳۲ می‌باشد. طبق دیدگاه تاباچینک و فیدل (۱۹۹۶)، بارهای عاملی پایین‌تر از ۰.۳۲ ضعیف محسوب شده و می‌توان گفت چنین نشانگرهایی از توان لازم برای سنجش متغیر مکنون خود برخوردار نیستند. براساس جدول فوق بالاترین بارعاملی متعلق به آمادگی برای آینده (F.P) (۰.۶۹۳) و پایین‌ترین بارعاملی متعلق به ایجاد ارزش برای کسب و کار (C.V) (۰.۳۱۲) است. با استناد به نتایج جدول فوق می‌توان گفت تمامی نشانگرها از قابلیت لازم برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون برخوردار هستند.

بر اساس شکل ۱ و ۲ تحلیل مسیر براساس ضرایب استاندارد و غیر استاندارد، نتایج جدول زیر را به همراه دارد که در جدول (۴) نتایج ارائه شده است.

جدول ۴: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد در مدل ساختاری

Label	سطح معناداری (P)	نسبت بحرانی (C.R.)	خطای استاندارد (S.E.)	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	متغیرهای مکنون - نشان - گر		
par_4	۰.۰۰۰	۱۲.۴۲۶	۰.۰۲۴	۰.۲۹۵	۱.۰۴۵	←	پذیرش و اثربخشی E-HRM	عوامل فناورانه (T.F)
par_5	۰.۰۰۰	۵.۴۴۱	۰.۰۰۶	۰.۰۳	۰.۱۷۹	←	پذیرش و اثربخشی E-HRM	عوامل سازمانی (O.F)
par_6	۰.۰۰۰	۳.۶۶۷	۰.۰۰۴	۰.۰۱۳	۰.۱۱۴	←	پذیرش و اثربخشی E-HRM	عوامل رفتاری (B.F)
par_7	۰.۰۰۰	۷.۱۳۸	۰.۰۲۶	۰.۱۸۲	۰.۲۵۳	←	پذیرش و اثربخشی E-HRM	عوامل محیطی (E.F)

یافته‌های جدول (۴) نشان می‌دهد که اثر مستقیم عوامل فناورانه بر پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) معنی‌دار می‌باشد ($P < ۰.۰۵$). در ادامه با نیز نتایج نشان می‌دهد که عوامل سازمانی بر پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) اثر غیرمستقیم معنی‌داری دارد ($P < ۰.۰۵$). همچنین عوامل رفتاری و محیطی نیز اثر غیرمستقیم معنی‌داری بر پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) دارند ($P < ۰.۰۵$).

بنابراین در جواب این سوال پژوهش: آیا این عوامل بر پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد اثرگذار هستند؟ می‌توان گفت عوامل فناورانه، سازمانی، رفتاری و محیطی بر پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد اثرگذار هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل‌های آماری نشان داد که میان ضریب اهمیت هریک از عوامل چهارگانه مؤثر در پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) تفاوت معناداری وجود دارد. همانطور که مشاهده شد، بر مبنای این تحقیق مشخص شد که قدرت تاثیرگذاری این عوامل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد یکسان نبوده و عوامل فناورانه بیشترین تاثیرگذاری را در پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) ایفا می‌کنند. از سوی دیگر میان ضریب اهمیت شاخصه‌های هر یک از این عوامل تفاوت وجود داشت. چانسوریا و شوکلا^۱ (۲۰۲۱) در پژوهش نشان داد که E-HRM در تلاش است تا تمامی فعالیت‌های عملیاتی مربوط به مدیریت منابع انسانی را با کمک ابزارهای فناورانه به روشی سریع و دقیق اجرا کند. امروزه فناوری بخشی ذاتی از زندگی روزمره ما است. مردم برخی از وظایف و مشکلات روتین را ساده می‌کنند. با استفاده از کامپیوتر و اینترنت برخی فرآیندها را تسریع کرده و کارایی تکالیف انجام شده را افزایش داده است. هدف از این مطالعه شناخت دیدگاه کارکنان نسبت به E-HRM در بخش بانکداری مادیا پرادش بود و نتایج نشان داد ساختار فناری در دیدگاه کارکنان نسبت به E-HRM در بخش بانکداری تاثیر بسزایی دارد. نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM)، عوامل فناورانه و محیطی است. تحقیقی که توسط الدمور و شاناک^۲ (۲۰۱۱) در کشور اردن صورت پذیرفت، به دنبال نیت‌های اصلی اجرای سیستم‌های منابع انسانی الکترونیک در سازمان‌ها بوده است و نتایج آن نشان می‌دهد که ۶۰٪ این نیت‌ها به عوامل داخلی و ۱۴٪ این نیت‌ها به عوامل خارجی بر می‌گردد. منظور از عوامل داخلی، عواملی از قبیل منابع سازمانی، آمادگی و تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های جمعیت شناختی سازمانی و زیرساخت‌های IT سازمان و منظور از عوامل خارجی عواملی از قبیل خط مشی‌های دولت می‌باشد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر شاید بتوان گفت از آنجایی که مهم‌ترین اهداف اجرای سیستم‌های منابع انسانی الکترونیک به عوامل درون سازمانی برمی‌گردد، اهمیت عوامل فناورانه دارای بالاترین ضریب اهمیت از بین عوامل چهارگانه می‌باشند و از سوی دیگر عوامل رفتاری دارای کمترین اهمیت می‌باشند. نایما^۳، (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی به عوامل مؤثر بر پذیرش E-HRM در عراق پرداخت و نشان داد که زیرساخت فناوری اطلاعات، تخصص فناوری اطلاعات و پشتیبانی صنعت تأثیر قابل توجهی بر پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی دارند. پس می‌توان گفت که در این پژوهش هم بر اهمیت عوامل فناورانه، در جهت پذیرش و اثربخشی سیستم‌های منابع انسانی الکترونیک تاکید شده است. همچنین تحقیقی که توسط پری^۴ (۲۰۱۱) انجام گرفت به شواهدی دال بر صرفه‌جویی در هزینه به دلیل کاهش در تعداد افراد منابع انسانی دست نیافته بود، اما پی برده شد که این سیستم‌ها ارزش منابع انسانی را افزایش می‌دهند. با توجه به نتایج پژوهش حاضر که پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) را از چهار بعد (از دید کاربر نهایی، ایجاد ارزش برای کسب و کار، فرایندهای داخلی (عملیاتی) و آمادگی برای آینده) اندازه‌گیری نمود، می‌توان گفت که برای جامعه مورد نظر ارزش کسب می‌کند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این تحقیق از جهت ایجاد ارزش برای کسب و کار با پژوهش حاضر هم راستا می‌باشد.

¹ Chansoriya & Shukla

² Al-Dmour & Shannak

³ Naima

⁴ Parry

تحقیقی که توسط بانداروک، رئول و ولد^۱ (۲۰۰۷) در کشور هلند انجام گرفت، نشان داد که ارزیابی‌های فردی از ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی استراتژیک و فنی مدیریت منابع انسانی تاثیر می‌گذارند. این ارزیابی بویژه در رابطه با کیفیت زیر ساخت‌های IT و ساختار ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌باشد. همان طور که در پژوهش حاضر نشان داده شد، در بخش عوامل فناورانه، شاخصه زیر ساخت‌های IT بر پذیرش و اثربخشی این سیستم‌ها تاثیر گذار هستند. پس می‌توان گفت که در این پژوهش هم بر اهمیت عوامل فناورانه، بویژه "استانداردسازی زبان" و "زیر ساخت‌های IT" در جهت پذیرش و اثربخشی سیستم‌های منابع انسانی الکترونیک تاکید شده است.

همچنین با توجه به اینکه عوامل فناورانه (T.F) دارای بالاترین رتبه اثرگذاری بر پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد بود. می‌توان گفت که رشد سریع فناوری‌های مبتنی بر رایانه و اینترنت منجر به تغییرات قابل توجهی در جامعه، اقتصاد و فرهنگ اجتماعی شده است. فناوری اطلاعات (IT) اساساً روشی را که سازمان‌ها در آن شرکت‌های خود را مدیریت می‌کنند، تغییر داده است که منجر به تغییر فرآیندها و شیوه‌های مدیریتی شده است. از این رو، عوامل فناورانه (T.F) باعث تغییر در پذیرش سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک در شرکت‌های شده است (بیسولا و امپراتوری^۲، ۲۰۱۴؛ ویبلن^۳، ۲۰۱۶)، با وجود کمبود اطلاعات و مطالعات در مورد مدیریت منابع انسانی الکترونیک (بانداروک، پری، و فورتمولر^۴، ۲۰۱۷؛ گالاناکس، لازازارا، و پری^۵، ۲۰۱۹؛ مارلر و پری^۶، ۲۰۱۶). معرفی و بهبود عوامل فناورانه و شاخص‌های آن در سازمان‌ها برای پذیرش و اثربخشی سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک و کمک به متخصصان منابع انسانی برای انجام کارآمدتر کارشان و توسعه آنها به‌عنوان شرکای استراتژیک ضروری است (پاری و تیسون^۷، ۲۰۱۱). عوامل فناورانه و شاخص‌های آن را می‌توان برای اعمال سیاست‌ها، استراتژی‌ها و فرآیندهای سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک مورد استفاده قرار داد. این شامل استفاده از کانال‌های مبتنی بر اینترنت برای انجام فعالیت‌ها و شیوه‌های منابع انسانی است (رئول، بانداروک و ون در ولد^۸، ۲۰۰۷). عوامل فناورانه همراه با پیاده‌سازی سیستم‌های منابع انسانی الکترونیک، پورتالی را ارائه می‌دهند تا کارمندان، مدیران و متخصصان منابع انسانی را قادر می‌سازد تا اطلاعات و داده‌های مرتبط لازم را برای اهداف مدیریت منابع انسانی استخراج، بررسی یا اصلاح کنند (نوتسا، کامجوگ و وامبا^۹، ۲۰۱۷).

منابع فارسی

¹ Bondarouk, Ruel & Velde

² Bissola & Imperatori

³ Wiblen

⁴ Bondarouk, Parry, & Furtmueller

⁵ Galanaki, Lazazzara, & Parry

⁶ Marler & Parry

⁷ Parry & Tyson

⁸ Ruel, Bondarouk, & Van der Velde

⁹ Noutsu, Kamdjoug, & Wamba

- جلیلود، مهدی. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک، همایش بین‌المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران، ۴، ۳۸-۴۸.
- رحمتی، کریم. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM). پایان‌نامه. دولتی، وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- عبدصبور، فریدون، و راوند، مصطفی. (۱۳۹۱). نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک در اثربخشی مدیریت منابع انسانی نتایج حاصل از مطالعه کمی در صنعت برق. کنفرانس سراسری شبکه‌های توزیع نیروی برق. انجمن مهندسين برق و الکترونیک ایران، ۱۷، ۱۴-۲۸.
- میرحیدری، فرشید. (۱۳۹۵). بررسی و ارزیابی عوامل مؤثر بر پذیرش سیستم برنامه ریزی منابع سازمان در شرکتهای خصوصی. مورد مطالعه شرکت‌های غذایی استان تهران. پایان‌نامه. دولتی، دانشگاه پیام نور (وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری)، دانشگاه پیام نور استان تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- نظری، سمیه. (۱۳۹۱). تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی. پایان‌نامه. دولتی، وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- نوری زاده، عباس. (۱۳۸۴). منابع انسانی الکترونیک، چاپ اول، تهران: نشر سازمان مدیریت صنعتی.

منابع انگلیسی

- Alibekova, G., Tleppayev, A., Medeni, T. D., & Ruzanov, R. (2019). Determinants of Technology Commercialization Ecosystem for Universities in Kazakhstan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 271-279.
- Bondarouk, T.V., & Ruel, H.J.M. (2009). Electronic human resource management: Challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 505-514
- Burton-Jones, A., & Hubona, G.S. (2016). The mediation of external variables in the technology acceptance model. *Information and Management*, 43(6), 706-717.
- Chansoriya, M., & Shukla, U. (2019). A Study on Employee's Perceptions Towards E-HRM in Banking Sector of Madhya Pradesh. *In SSRN Electronic Journal*. Elsevier BV.
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., & Webster, J. (2003). Applicant reactions to face-to-face and technology-mediated interviews: A field investigation. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 944-953
- Dulebohn, J. H., & Marler, J. H. (2005). *e-Compensation: The potential to transform practice?* In H. G. Gueutal & D.L. Stone (Eds.), *The brave new world of eHR: Human resources management in the digital age* (pp. 166-189). San Francisco: Jossey Bass.
- Haerani, S., Sumardi, Hakim, W., Hartini, & Putra, A. H. P. K. (2020). Structural Model of Developing Human Resources Performance: Empirical Study of Indonesia States Owned Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 211-221.

- Hoang, C. C., & Ngoc, B. H. (2019). The Relationship between Innovation Capability and Firm's Performance in Electronic Companies, Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(3), 295-304.
- Jeannette, P., Jan, K., & Christian, K. T. (2019). Artificial intelligence (AI) and its implications for market knowledge in B2B marketing. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 34(7), 1410-1419.
- Kathleen, M., Sandra, F., & E., C.C. (2017). E-HRM Systems in Support of "Smart" Workforce training management: An Exploratory Case Study of System Success. In: T. Bondarouk, H. J. M. Ruel, and E. Parry (Eds.), *Electronic HRM in the Smart Era* (pp. 87-108). *Bingley, UK: Emerald Publishing Limited*.
- Kwan, F. P., Hermawan, L. R., & Hafizhi, N. (2019). E-HRM: Pain or Gain for HRM Effectiveness. *Jurnal TAM*, 10(1), 22-32.
- Lawler, E. E., & Mohrman, S. A. (2003). HR as a strategic partner: What does it take to make it happen? *Human Resource Planning*, 26(3), 15-29.
- Lee, J. W., & Xuan, Y. (2019). Effects of Technology and Innovation Management and Total Factor Productivity on the Economic Growth of China. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 63-73.
- Lengnick-Hall, M.L., & Moritz, S. (2013). The impact of e-HR on the Human Resource Management Function, *Jouranl of Labor Research*, 14(3), 365-380.
- Lestari, S. D., Leon, F. M., Widyastuti, S., Brabo, N. A., & Putra, A. H. P. K. (2020). Antecedents and Consequences of Innovation and Business Strategy on Performance and Competitive Advantage of SMEs. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 365-378.
- Naima, A. N. (2019). Factors Affecting the Acceptance of E-HRM in Iraq. *In International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* (Vol. 9, Issue 2).
- Naveed, I., Mansoor, A., & M.C., A. M. (2019). Unveiling the relationship between E-HRM Education Management, impersonal trust and employee productivity. *Management Research Review*, 42(7), 879-899.
- Olivas Miguel R.; Ramirez Jacobo Lujan, (2007). Cantu Zapata Laura, 2007. E-HRM in Mexico: adapting innovations for global competitiveness, *International Journal of Manpower*, 28(5), 418-434.
- Pan, S., & Jordan-Marsh, M., (2010). Internet use intention and adoption among Chinese older adults: From the expanded technology acceptance model perspective, *Computers in Human Behavior*, 26, 1111-1119.
- Strohmeier, S., & Kabst, R. (2009). Organizational adoption of E-HRM in Europe An empirical exploration of major adoption factors. *Journal of Managerial Psychology*, 24(6), 482-501.
- Zafar, J. and Shaukat, M. and Mat, N. (2010). An Analysis of E-Human Resource Management Practices: A Case Study of State Bank of Pakistan, *European Journal of Social Sciences*, 15(1), 18-26.
- Zhou, A. J., Fey, C., & Yildiz, H. E. (2020). Fostering integration through HRM practices: An empirical examination of absorptive capacity and knowledge transfer in cross-border M&As. *Journal of Education Management*, 55(2), 0-1.