



Human Resources Electronic Management Model for Providing Optimal Educational Services in the University

Mohammad Mohammadi¹, Yousef Mehdipour^{*2}, Hossain Momenimahmouei³

- 1- Department of Educational Sciences, Torbat Heydariyeh Branch, Islamic Azad University, Torbat Heydariyeh, Iran.
E-mail: M.mreserch2025@gmail.com
- 2- Department of Health Information Technology, Faculty of Paramedical Sciences, Medical Sciences Research Center, Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, Razavi Khorasan, Iran.
(corresponding author). E-mail: Mehdipoury1@Thums.ac.ir
- 3- Department of Educational Sciences, Torbat Heydariyeh Branch, Islamic Azad University, Torbat Heydariyeh, Iran.
E-mail: Momenimahmouei@yahoo.com.

Article Info	Extended Abstract
Article type: Research Article	Introduction This study aims to identify the indicators and components of Electronic Human Resource Management (E-HRM) for delivering optimal educational services in universities. Given the imperative for administrative system transformation and alignment with national e-government policies, along with global environmental and technological challenges, adopting E-HRM is crucial for enhancing the efficiency and strategic role of university HR functions.
Article history: Received: 29 August 2024 Received in revised form: 7 February 2025 Acceptance: 10 February 2025 Published online: 3 January 2026	Literature Review The research background underscores a paradigm shift from traditional HRM to advanced, technology-adapted models. E-HRM, defined as the web-based support of HR strategies and activities, is positioned at the intersection of HRM and Information Technology (IT). It promises benefits such as increased organizational agility, cost-effectiveness, strategic HR contribution, and support for Green HRM by reducing resource waste and aligning with environmental goals. Prior studies have identified numerous factors but lack an integrated, comprehensive model specific to the university context.
Key words : Electronics human resources Management, University, Metacombination.	Methodology Employing a qualitative meta-synthesis approach based on the Erwin et al. (2011) model, this research systematically analyzed existing literature. From an initial population of 231 articles and theses published between 2015-2024 (1394-1402 SH), 30 qualifying studies were purposefully selected through thematic monitoring. To ensure coding reliability, four evaluators recoded the findings, achieving an 81.86% inter-rater agreement rate using Scott's Pi method (2012). Data were collected via qualitative document analysis.
	Findings The meta-synthesis resulted in a conceptual framework comprising 51 factors

organized into 5 core dimensions

1. Contextual & Background Factors: Including cultural aspects (e.g., acceptance of change, innovation culture), technological infrastructure, and financial resources/budgeting.
2. E-HRM Processes & Functions: Encompassing electronic recruitment, training & development, retention, performance evaluation, and compensation management.
3. Technical Factors: Focusing on system efficiency, usability, security, flexibility, adaptability, and user support.
4. Organizational Factors: Involving alignment with organizational goals/policies, adequacy of IT personnel, and organizational structure redesign to reduce bureaucracy.
5. Managerial Factors: Emphasizing top management support, change management, and managerial competencies/knowledge regarding E-HRM.

These dimensions are interrelated and non-linear, forming a holistic E-HRM model for universities, visually presented in the study.

Conclusion and Recommendations

The study concludes that successful E-HRM implementation in universities requires simultaneous attention to individual, organizational, and managerial factors within an integrated framework. It represents a new approach within Green HRM, promoting resource optimization and administrative efficiency. Recommendations include: fostering an organizational culture conducive to E-HRM adoption; redesigning HR processes to reduce bureaucratic redundancy; providing continuous IT training for staff; aligning academic programs and university policies with E-HRM objectives; and securing committed senior management support and prioritization for E-HRM development.

Cite this article: Mohammadi, m., Mehdipour, Y., Momenimahmouei, H. (2026). The model of electronic management of human resources to provide optimal educational services in the university: a new approach in the green management of human resources. *Green Management*, 5(3), 113-135.



© The Author(s).

Online ISSN: 2821-0050

Publisher: Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch.

<https://sanad.iau.ir/journal/jgm>

مقدمه

تحقق آرمان‌ها و اهداف توسعه سیاسی، اقتصادی و اجتماعی نیازمند نظام اداری و اجرایی توانمند و حرفه‌ای است. قابلیت‌های راهبردی که از آن به‌عنوان پاشنه آشیل فرایند توسعه در ایران و بسیاری از کشورهای در حال توسعه یاد می‌شود (هاکیو و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو در نظریات جدید توسعه، از توسعه نظام اداری لایق و کارآمد هم‌تراز با ابعاد سیاسی، اقتصادی و فرهنگی یاد می‌شود؛ به عبارتی اعتقاد بر آن است که نظام اداری صحیح، اولین و مهم‌ترین نهاد ضروری برای تحقق آرمان‌هاست (کاویانی و غفرانی، ۱۴۰۲). در همین راستا در سال ۱۳۸۹ سیاست‌های کلی تحول نظام اداری در ۲۶ ماده توسط مقام معظم رهبری به سه قوه ابلاغ گردید. بند ۱۵ این سیاست‌ها با عنوان توسعه نظام اداری الکترونیک و فراهم آوردن الزامات آن به‌منظور ارائه مطلوب خدمات عمومی، مورد توجه قرار گرفته است که هم‌راستایی کنش‌های مدیریت منابع انسانی سازمان‌های عمومی و دولتی بر محور آن می‌تواند دستاوردها و پیامدهای سازنده بسیاری در حیطه‌های مختلف سازمانی را در پی داشته باشد.

در دهه‌های اخیر افزایش چالش‌های محیطی به‌صورت اجتناب‌ناپذیری، روش‌های انجام کارها و فعالیت‌های سازمانی را تغییر داده‌اند؛ چالش‌هایی نظیر تغییر سریع، ظهور اینترنت، تنوع نیروی کار، جهانی‌شدن، تکامل یافتن و متحول‌شدن نقش‌های کاری و خانوادگی، فقدان و کمبود مهارت‌ها و ظهور بخش خدمات تنها بر ساختار سازمانی اثر نداشته است؛ بلکه ماهیت و نقش عاملیت سازمان‌ها را نیز تغییر داده است. به‌علاوه در دهه اخیر، سرعت و گستره چالش‌های محیطی شدیداً رقابت را تحت تأثیر قرار داده است و سازمان‌ها را بدین سمت سوق می‌دهد که ابزارها، فناوری‌ها و دانش، مهارت و توانایی‌های مورد نیاز خودشان را به‌منظور حداکثر سازی توان رقابتی خود به‌صورت استراتژیک هم‌تراز کنند (کلانتری و همکاران، ۱۴۰۱).
 در همین حال باید تأکید داشت که ویژگی بارز عصر کنونی، تنازع برای جذب، بهره‌گیری و نگهداشت بیشتر استعدادها، تغییرات جمعیت شناختی منابع انسانی و نیروی کار، اهمیت روزافزون مهارت‌ها، صلاحیت‌ها و شایستگی‌های کانونی کارکنان و بسیاری از موارد مشابه دیگر است؛ که سازمان‌ها را مجبور به استفاده از شیوه‌های نوین مدیریت اثربخش سرمایه انسانی^۲ نموده است (گرنات و دری، ۲۰۱۸). شواهد فراوانی نیز حکایت از تغییر و گذر از مدیریت منابع انسانی سنتی به سمت مدیریت منابع انسانی پیشرفته و سازگارتر با اقتضائات زمانی و تکنولوژیکی و نیزه‌های محیطی وجود دارد که برخی از آن‌ها با اصلاحات جدی همراه بوده‌اند (ترابی و همکاران، ۱۳۹۴).

1-Grant & Dery
 2-Haque
 3-Andrews et al

درواقع رشد سریع، هم برای مدیریت منابع انسانی و هم برای فناوری اطلاعات به این منجر شده که امروزه اکثر قریب به اتفاق سازمان‌ها اعم از دولتی و غیردولتی، به سمت به‌کارگیری فناوری اطلاعات در بخش منابع انسانی روی آورند. اصطلاح به‌کاررفته برای مدیریت منابع انسانی الکترونیک شامل حوزه وسیعی از مسئولیت‌های مدیریت منابع انسانی است از قبیل: انتخاب الکترونیک، یادگیری از راه دور، مدیریت عملکرد الکترونیک و جبران خدمات الکترونیک و مانند این‌هاست (رهنورد و فیروزبخت، ۱۳۹۶). از همین رو، سازمان‌ها به‌منظور افزایش کارایی، اثربخشی و نهایتاً بهره‌وری خود به سمت دو تسهیل‌کننده تغییر جهت داده‌اند: مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات. این دو تسهیل‌گر اثرات زیادی روی محیط کار، مهندسی مجدد عاملیت کسب‌وکار، تعریف مجدد نقش‌های واحدهای سازمانی و طراحی مجدد فرایندهای موجود داشته است. اگر فناوری اطلاعات را به‌عنوان یک چتر تعریف کنیم که حجم وسیعی از سخت‌افزار، نرم‌افزار و خدمات به‌کار گرفته‌شده برای جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، بازیابی و انتقال اطلاعات را در برمی‌گیرد؛ باید گفت مدیریت منابع انسانی الکترونیک، مقطع مشترک مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات است. در سال‌های اخیر پژوهش‌های متعددی با رویکردهای مختلف، اثرات مدیریت منابع انسانی الکترونیک را بر متغیرهای گوناگون بررسی و تحلیل نموده‌اند؛ مانند تأثیر این مفهوم بر چابکی سازمانی، کاهش پرسنل و ارتقای نقش استراتژیک منابع انسانی، اثربخشی سازمانی، نوآوری سازمانی، انعطاف‌پذیری منابع انسانی و خلق مزیت رقابتی سازمانی (گیوتال و فال، ۲۰۰۵؛ الحموز و سلامه، ۲۰۱۶؛ قنبری و همکاران، ۱۳۹۷؛ بامری و همکاران، ۱۳۹۷؛ ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۹).

مدیریت منابع انسانی الکترونیک، با این باور و انتظار که کارایی اداری مدیریت منابع انسانی می‌باید ارتقا یابد و بهبود پیدا کند؛ نضج گرفته است (لنگیک و موریتز، ۲۰۰۳؛ روجل و همکاران، ۲۰۰۴). واژه مدیریت منابع انسانی الکترونیک اولین بار در سال ۱۹۹۰ به‌کاربرده شد. امروزه فناوری اطلاعات در بخش‌های سازمان رسوخ کرده است و حتی مهم‌ترین منبع سازمان؛ یعنی منابع انسانی از این تأثیر بی‌نصیب نمانده است. فناوری اطلاعات باعث شده است تا سازمان‌ها نسبت به منابع خود مخصوصاً منابع انسانی دید جامع و کاملی داشته باشند. با استفاده از این سیستم می‌توان بر میزان اختیارات کارکنان افزود و اطلاعات کامل و موردنیاز را به آن‌ها داد تا بتوانند وظیفه یا کار سازمان را به بهترین نحو انجام دهند. از سوی دیگر گسترش فعالیت‌ها و وظایف مدیران در قلمرو مدیریت منابع انسانی و تعامل مستمر بین این فعالیت‌ها و لزوم طرح‌ریزی‌های هماهنگ در جذب، بهسازی، نگهداری و کاربرد مؤثر منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع استراتژیک هر سازمان، ایجاد سیستم اطلاعات متناسب با آن و به‌روز نگه‌داشتن اطلاعات این سیستم را در سازمان‌های بزرگ ضروری ساخته است. در این معنا، مدیریت

1-Gueutal et al
2- Al-Hmouze & Salameh
3-Hall & Moritz
4-Ruel et al

منابع انسانی الکترونیک، پاسخی به چالش‌های امروزه مدیریت منابع انسانی است. پیدایش این مفهوم، اهداف، عملکرد و اثربخشی حوزه منابع انسانی را دست‌خوش تحولات زیادی کرده است. به‌طوری‌که مدیریت منابع با به‌کارگیری فناوری‌های وب می‌تواند هم‌زمان منعطف‌تر، مقرون به‌صرفه‌تر، مشتری‌محورتر و استراتژیک‌تر شود و به‌تمامی حوزه‌های مدیریت منابع انسانی از قبیل ارائه آموزش، مدیریت عملکرد کارکنان، سیستم تنبیه و تشویق کارکنان، سیستم حقوق و دستمزد (استون و لوکاسکی، ۲۰۰۹)، برنامه‌ریزی منابع انسانی، استخدام، انتخاب، بررسی جریان کاری (استون و دولهون، ۲۰۱۳) با کاهش هزینه‌های مدیریتی و افزایش بهره‌وری تأثیرگذار باشد (استرومیر و کبست، ۲۰۰۹).

رونل و همکاران^۲ (۲۰۱۴) مدیریت منابع انسانی الکترونیک را به‌عنوان روشی برای پیاده‌سازی استراتژی‌ها، سیاست‌ها و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان به‌وسیله پشتیبانی مستقیم و بسترهای فناوری‌های مبتنی بر وب تعریف کرده‌اند. استرومیر (۲۰۰۷) مدیریت منابع انسانی الکترونیک را، طراحی، پیاده‌سازی و به‌کارگیری فناوری اطلاعات و سیستم‌های آن برای برقراری ارتباط و پشتیبانی از حداقل دو نفر در انجام فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی دانسته که به‌طور مشترک توسط آن‌ها انجام می‌شود. ورمن و ولدکومن (۲۰۰۷)، مدیریت الکترونیکی منابع انسانی را به‌عنوان پشتیبانی اداری و اجرایی وظایف منابع انسانی با استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی تعریف نموده است (ناتی، ۲۰۲۲). بییر و همکارانش بر این اعتقادند که نتایج اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک با توجه به رویکرد مدیریت منابع انسانی و نوع مدیریت منابع انسانی الکترونیک عبارت است از افزایش تعهد، اثربخشی هزینه، اجرای استراتژی شایستگی‌ها، افزایش توافق و انسجام (بییر و نوریا، ۲۰۰۰).

در مورد اینکه چرا مدیریت منابع انسانی به فناوری اطلاعات نیاز دارد و آن را به کار می‌گیرد؛ می‌توان سه دلیل کلی و اصلی را بیان نمود: ظرفیت‌های بالقوه فناوری اطلاعات در تسریع و سرعت بخشیدن به فرایندها، ظرفیت‌های بالقوه فناوری اطلاعات در اداره پیچیدگی مباحث و موضوعات مدیریت منابع انسانی و همچنین ظرفیت آن در ارزیابی و اطلاع‌رسانی نیازهای یادگیری که مدیریت منابع انسانی برای انجام رویه‌های خود نیاز دارد.

با این مقدمه می‌توان گفت که مدیریت منابع انسانی الکترونیک در دانشگاه که یک از مهم‌ترین سازمان‌های عمومی کشور است؛ می‌تواند زمینه‌ساز و بسترساز تحقق و خلق فرصت‌هایی به‌منظور افزایش بهره‌وری متخصصان و مدیران منابع انسانی و آموزشی از رهگذر کاهش بسیاری از وظایف و کارهای روتین و متمرکز نمودن آن‌ها بر روی ابعاد استراتژیک شغلی‌شان گردد و به مدیریت این اجازه را بدهد که

1-Stone & Lukaszewski

2- Stone & Dulebohn

3-Strohmeier & Kabst

4 -Ruel et al

5-Beer & nohria

به‌عنوان یک نوآوری و توسعه در زیرساخت‌های اساسی مدیریت منابع انسانی در یک پدیده جدید، به مزیت رقابتی در حوزه فعالیت خود دست یابد. با توجه به آرای خبرگان و صاحب‌نظران حوزه دانشگاه و مدیریت، وضعیت کنونی مدیریت منابع انسانی دانشگاهی چندان انطباقی با اقتضانات زمانی و ظرفیت‌های فناوری موجود ندارد و انتظار واقع آن است که هم‌راستا با سیاست‌های کلان و فرابخشی در زمینه بهره‌وری بیشتر نظام اداری تحولاتی ساختاری و کارکردی را در خود به وجود آورد.

بررسی پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد پژوهش‌های مختلف شاخص‌ها و مؤلفه‌های زیادی برای مدیریت منابع انسانی الکترونیک در دانشگاه ارائه نموده‌اند به‌عنوان نمونه ایجاد زمینه ارتباطی مؤثر بین کارکنان و مدیریت؛ ارتقا و طبقه‌بندی وظایف و کارکردهای مدیران منابع انسانی؛ کمک به تحکیم تعامل سازمانی (نجم، ۲۰۲۴)، آمادگی و توانمندی کارکنان در استفاده از رایانه؛ روشنی و وضوح سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک برای کارکنان؛ تقویت و بهبود نوآوری و خلاقیت سازمانی (نیاتی و کیکوالنسوی، ۲۰۲۳)، یکپارچگی سازمان در فرایندهای مدیریت منابع انسانی؛ سرعت تطبیق با نیازهای موقعیتی و زیست‌محیطی (مدهاکر و بارگاوا، ۲۰۲۳) و روشنی مسیر شغلی و ارتقای حرفه‌ای؛ بهبود عملکرد سازمانی، کاهش مخاطرات زیستی، و تسهیل برنامه‌ریزی شغلی و سازمانی (همسینا، ۲۰۲۳) مورد شناسایی قرار گرفته است. از جمله مزایایی که برای مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمان متصور می‌شوند کاهش مخاطرات زیستی و هم‌راستایی آن با اهداف محیط‌زیستی سازمان است. به عبارتی از جمله رویکردهایی که به مدیریت سبز منابع انسانی در سازمان منجر می‌شود توجه به مدیریت الکترونیک منابع انسانی است (محمدرضایی و مداحیان، پیوند و سلاجقه، ۱۴۰۲).

مدیریت منابع انسانی سبز بخشی از چهارچوب وسیع‌تر مسئولیت اجتماعی سازمان است (محمدرضایی و مداحیان، پیوند و سلاجقه، ۱۴۰۲) و معنای آن به‌کارگیری خط‌مشی‌های مدیریت منابع انسانی جهت ارتقای استفاده پایدار از منابع سازمان و پشتیبانی از محیط‌زیست است (صفری و اوتق، ۱۴۰۲). هدف اصلی و اولیه مدیریت منابع انسانی سبز توسعه حساسیت زیست‌محیطی در کارکنان و آگاه کردن آن‌ها در این‌که چگونه رفتارشان ممکن است بر محیط‌زیست تأثیر بگذارد (حمیدیان و همکاران، ۱۳۹۸). به‌طور کلی، مدیریت منابع انسانی سبز اشاره به این موضوع دارد که می‌باید مدیریت منابع انسانی را به‌گونه‌ای بازطراحی یا مهندسی مجدد نمود که نسبت به قوانین، سیاست‌ها، منابع، درست مصرف کردن، اسراف نکردن و... حساس شوند و آسیب کمتری در این فرآیند به محیط‌زیست وارد شود (لو، چای، یانگ و چن، ۲۰۲۲) و بدین طریق موجب

1-Najm
2- Nyathi & Kekwaletswe
3-Madhekar & Bhargava
4-Hamsinah
5- Lu , Cai, Yang, Chen

مصرف بهینه و هدفمند منابع و کاهش آلودگی محیط‌زیست شوند (رتویک و ردمن، ۲۰۱۳). مدیریت منابع انسانی سبز، به دنبال استفاده بهینه از منابع کمیاب سازمانی است و تأکید آن بر فلسفه، خط‌مشی و فعالیت‌هایی است که سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف یاری می‌کند (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۷؛ نیلی پور و همکاران، ۱۳۹۵). ملاحظات زیست‌محیطی در حال حاضر بر طیف گسترده‌ای از فعالیت‌های تجاری، از جمله مدیریت منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. به دلیل این که افراد متعهد به برنامه‌ریزی، هماهنگی و اجرای فعالیت‌های مدیریت سبز هستند مدیریت منابع انسانی سبز به‌عنوان یک مفهوم در نظریات آکادمیک ظهور کرد (لو، چای، یانگ و چن، ۲۰۲۲). یکی از نمودهای مدیریت منابع انسانی سبز استفاده از رویه‌های الکترونیک و کاهش بروکراسی موجود جهت کاهش و صرفه‌جویی در زمان و منابع است (لو و همکاران، ۲۰۲۲).

پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی در آموزش عالی کشور با چالش‌های زیادی از جمله وجود بروکراسی زیاد اداری، ضعف پاسخگویی، ضعف در نظارت سیستمی، زمان‌بر بودن و عدم چالاکی مدیریتی برخوردار است (اهدایی و مصطفوی‌نژاد، ۱۳۹۵؛ سربلند، ۱۳۹۸ و میراحمدی و همکاران، ۱۴۰۰). این مبانی ضرورت توجه به مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه را مورد تأکید قرار می‌دهد. توجه به مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه منجر به کاهش اتلاف منابع شده و بهره‌وری آموزش عالی را بالا می‌برد. بررسی پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد شاخص‌ها و مؤلفه‌های زیادی در جهت مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات آموزشی در دانشگاه ارائه شده است اما پژوهشی به تلفیق و جمع‌بندی این شاخص‌ها برای ارائه یک الگوی جامع نپرداخته است از این‌رو در این پژوهش بر آن شدیم تا با رویکرد فراترکیب به شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات آموزشی در دانشگاه پردازیم. از این‌رو سؤال اصلی پژوهش آن است که شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات آموزشی در دانشگاه چیست؟

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر فراترکیب^۱ مطالعات انجام‌شده در زمینه شاخص‌ها و مؤلفه‌های شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات آموزشی در دانشگاه است. فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که اطلاعات و یافته‌های استخراج‌شده از مطالعات کیفی دیگر با موضوع مرتبط و مشابه را بررسی می‌کند. در نتیجه، نمونه موردنظر برای فراترکیب، از مطالعات کیفی منتخب و بر اساس ارتباط آن‌ها با سؤال پژوهش ساخته می‌شود. فراترکیب به جای ارائه خلاصه‌ای جامعی از یافته‌ها، یک ترکیب تفسیری از

یافته‌ها را ایجاد می‌کند (سافی، ۱۳۹۶، ص ۶۲). هدف فراترکیب، توسعه تئوری، خلاصه‌سازی در سطح بالا و عمومیت بخشیدن با این هدف که، یافته‌های کیفی را به منظور کاربردهای عملی در دسترس بیشتری قرار دهد (دباغ‌کاشانی، ۱۳۹۰، ص ۷۵).

از این رو حوزه پژوهش شامل کلیه مقالات علمی معتبر در زمینه مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات آموزشی در دانشگاه است. از سویی دیگر برای فراهم آوردن اطلاعات مورد نیاز، از فرم کاربرگ طراحی شده توسط محقق برای گزارش و ثبت اطلاعات پژوهش‌های اولیه استفاده گردید. در پژوهش حاضر، جهت تحلیل یافته‌ها از الگوی شش مرحله‌ای فراترکیب اروین^۱ و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شده است.

یافته‌ها

در این بخش با توجه به الگوی اروین و همکاران (۲۰۱۱) یک فرایند شش مرحله‌ای برای انجام فراترکیب انجام شده است:

گام اول: تنظیم سؤال پژوهش:

برای تنظیم سؤال پژوهش، اولین گام برای پژوهشگران تمرکز بر سؤالات مطالعه است. سؤالات مورد مطالعه و پارامترهای آن در جدول شماره ۱ تنظیم شده است.

جدول ۱: سؤالات پژوهش و پارامترها

پارامترها	تنظیم سؤال
چه چیزی (سؤال مورد مطالعه)	سؤال اصلی: شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات آموزشی در دانشگاه چیست؟
چه کسی (جامعه مورد مطالعه)	در این پژوهش چندین پایگاه داده و موتور جستجوی مختلف مورد بررسی قرار گرفت.
چه یافته‌ها و نتایجی	مطالعاتی مورد تحلیل قرار می‌گیرند که یافته‌های آن‌ها مرتبط با مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه و مراکز آموزش عالی باشند.
چه وقت (محدودیت زمانی)	مطالعات مورد بررسی در این پژوهش از سال ۱۳۹۴ شمسی و ۲۰۱۵ میلادی به بعد است.
چگونگی (روش گردآوری مطالعات)	در این پژوهش روش فراترکیب مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین با در نظر گرفتن معیارهایی مقالات مناسب وارد فرایند مطالعه شده و مطالعات نامناسب از فرایند مطالعه خارج شده است.

گام دوم: جست‌وجوی ادبیات

در این مرحله، محقق جستجوی نظام‌مند خود را بر روی گزارش‌ها (منظور گزارشاتی که هم به صورت چاپی و هم به صورت الکترونیکی ارائه شده‌اند) که در سال‌های اخیر منتشر شده در بازه سال‌های ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۲ و ۲۰۱۵ میلادی تا ۲۰۲۴ متمرکز می‌کند. انتخاب این بازه زمانی از یک سو به خاطر به روز بودن و تازگی یافته‌ها است و از سوی دیگر با توجه به روش‌شناسی پژوهش به منظور نظم در فرایند تحلیل و جویش منابع علمی انجام گرفته است. از آنجا که بیشتر پژوهش‌های انجام شده در مورد مدیریت الکترونیک منابع انسانی

برای ارائه خدمات آموزشی در دانشگاه مربوط به پایگاه‌های داخلی و خارجی است در این پژوهش به بررسی این پایگاه‌ها پرداخته شد. در انتها، محقق مجموعه‌ای از جستجوهای برخط^۱ را انجام می‌دهد تا مطالعات منتخب را مشخص کند. برای هر گزارش مشخص، او نسخه‌ای را از متن کامل همراه با فهرستی از تمام منابع را به صورت الکترونیکی تهیه می‌کند.

از این رو ابتدا کلیه مقالات علمی معتبر از طریق جست‌وجوی کلیدواژه‌های پژوهش از طریق پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی از جمله؛ Google، Sid، Normagas، Magiram، پرتال جامع علوم انسانی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (IRANDOC) و جویسگر فارسی علم نت و همچنین پایگاه‌های اطلاعاتی در خارج از جمله؛ Science، Scientific Information Database، Sage، Emerald، Scopus، Wiley، Eric و Google Scholar، Taylor & Francis، Worldscientific، Springlink، ProQuest، Direct، پایش موضوعی و بررسی پایگاه‌ها در محدود زمانی مورد نظر، ۲۳۱ گزارش بود.

گام سوم: ارزیابی ورود

در ابتدای فرآیند جستجو محقق مشخص می‌کند آیا گزارشات یافت شده متناسب باهدف تحقیق است یا خیر در این زمینه معیارهایی برای ورود و خروج پژوهش‌ها تدوین شد و مقالات در این زمینه مورد پایش قرار گرفتند.

الف: معیارهای ورود^۲ به این پژوهش شامل موارد ذیل است:

- ۱- پژوهش‌های انتشار یافته در زمینه شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات آموزشی در دانشگاه
- ۲- تحقیقات بایستی داده‌ها و اطلاعات کافی را در ارتباط با اهداف پژوهش، گزارش کرده باشند، از این رو کفایت یک پژوهش جهت بررسی در این مقاله گزارش شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات آموزشی در دانشگاه است.
- ۳- تحقیقاتی که فرایند بررسی تخصصی را زیر نظر داوران متخصص طی می‌کنند و به صورت نسخه کامل از طریق برخط و یا به طور کامل چاپ شده، باشند.
- ۴- تحقیقات با توجه به روش پژوهش باید به روش کیفی انجام گرفته باشند.

1-On-line

2-Inclusion Criterion

ب: معیارهای خروج به این پژوهش شامل موارد ذیل است:

۱- پژوهش‌هایی که اطلاعات کافی در زمینه اهداف این تحقیق گزارش نداده بودند، به عبارت دیگر پژوهش‌هایی که صرفاً به بررسی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات آموزشی در دانشگاه نبوده‌اند.

۲- پژوهش‌هایی که فاقد کیفیت لازم علمی بودند و در مجلات و کنفرانس‌های بی‌اعتبار انتشار یافته‌اند.

۳- پژوهش‌هایی که در بازه زمانی پژوهش قرار نگرفته باشند به عبارتی از سال ۱۳۹۴ شمسی و ۲۰۱۵ میلادی به قبل چاپ شده و اطلاعات آن برای زمان حال مفید نبوده و قدیمی باشند.

در ابتدا کلیدواژه‌های مرتبط با عنوان پژوهش از جمله؛ مدیریت الکترونیک منابع انسانی در آموزش عالی، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات آموزشی در دانشگاه در موتورهای جست‌وجوگر علمی و جویسگرهای فارسی نامبرده شده در مرحله قبل، پایش موضوعی پژوهش انجام گرفت. در این مرحله ۲۳۱ سند علمی معتبر شامل مقالات علمی - پژوهشی و پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی شناسایی شد. در مرحله دوم با توجه به معیارهای ورود و خروج در نظر گرفته شده عناوین پژوهش‌ها مورد بررسی قرار گرفت در این مرحله ۱۳۱ سند علمی از کیفیت و معیار لازم برخوردار نبودند. سپس در مرحله دوم چکیده اسناد پژوهشی مورد پایش قرار گرفت که در این مرحله نیز با توجه به معیارهای در نظر گرفته شده ۶۱ پایان‌نامه و مقاله از فرآیند پژوهش خارج شد و در نهایت پژوهشگر به تحلیل و بررسی محتوای اسناد پرداخت که در این مرحله نیز با توجه به معیارهای ورود و خروج در نظر گرفته شده تعداد ۹ سند علمی، معیارهای مورد نظر را نداشت و از فرآیند بررسی حذف گردید. به منظور بالابردن کیفیت کار، جست‌وجوی مقالات توسط دو نفر که آشنایی کامل به روش‌های جست‌وجو و منابع اطلاعاتی داشتند به صورت جداگانه انجام شد. از سوی دیگر دو نفر از اساتید خبره در زمینه مدیریت منابع انسانی بر کلیه روند اجرای کار نظارت داشتند.

در ادامه فرآیند غربالگری پژوهش‌های یافت شده با توجه به معیارهای مورد نظر در شکل شماره ۱ آمده است.



شکل ۱: فرآیند غربالگری پژوهش‌های یافت شده با توجه به معیارها

گام چهارم: استخراج نتایج پژوهش‌ها

در سراسر فراترکیب، پژوهشگر به‌طور پیوسته گزارشات منتخب و نهایی شده را به‌منظور دست‌یابی به یافته‌های درون محتوای مجزایی که در آن‌ها مطالعات اصلی و اولیه انجام می‌شوند چند بار می‌خواند. در این مرحله با توجه به یافته‌های حاصل از تحقیقات مرتبط باهدف پژوهش، ابتدا کلیه مؤلفه‌ها از طریق فرآیند تحلیل مضمون استخراج می‌شوند؛ ازاین‌رو با توجه به فرآیند، تحلیل مضمون حاصل از مرحله اول، در این بخش ابتدا در جدول ۲ اقدام به شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات آموزشی در دانشگاه پرداخته شده است.

جدول ۲ شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات آموزشی در دانشگاه

ردیف	پژوهشگر (ان)	سال	عنوان مقاله
۱	نجم	۲۰۲۴	ایجاد زمینه ارتباطی مؤثر بین کارکنان و مدیریت؛ ارتقا و طبقه‌بندی وظایف و کارکردهای مدیران منابع انسانی؛ کمک به تحکیم تعامل سازمانی؛ تسریع در تحقق بخشیدن به اهداف و سیاست‌های سازمانی؛ کاهش هزینه‌های سازمانی در زمینه آموزش، فرایندها و امور اداری و روزمره و...؛ کاهش میزان شکایات کارکنان؛ فراهم آوردن داده‌ها و اطلاعات منسجم و مؤثر؛ تسهیل دسترسی به اطلاعات توسط کارکنان و مدیران
۲	نیایی و کیکوالنسوی	۲۰۲۳	آمادگی و توانمندی کارکنان در استفاده از رایانه؛ روشی و وضوح سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک برای کارکنان؛ تقویت و بهبود نوآوری و خلاقیت سازمانی؛ زمینه‌سازی ارتباطات و تعاملات سازمانی بین اعضا بخش‌ها؛ ممیزی مالی مداوم؛ ارتقای کیفیت خدمات ارائه‌شده؛ استانداردسازی فرایندهای منابع انسانی؛ هدایت و جهت‌دهی به اهداف استراتژیک سازمانی؛
۳	نیایی و کیکوالنسوی	۲۰۲۳	ارتقای عملکرد فردی و سازمانی؛ افزایش سرعت و دقت در دسترسی به اطلاعات فردی و سازمانی؛ نیازسنجی آموزشی کارآمد؛
۴	مدهاگر و بارگوا	۲۰۲۳	یکپارچگی سازمان در فرایندهای مدیریت منابع انسانی؛ سرعت تطبیق با نیازهای موقعیتی و محیطی؛ پذیرش کارکنان؛ وجود امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری شامل بودجه و منابع مالی، تجهیزات و اینترنت و...؛ کمک به بازمهندسی و بازطراحی ساختارهای سازمانی؛ کاهش هزینه‌های سازمانی؛ ارتقای کیفی

			روندها و فرایندهای اداری - سازمانی؛
۵	همسینا	۲۰۲۳	روشنی مسیر شغلی و ارتقای حرفه‌ای؛ بهبود عملکرد سازمانی؛ تسهیل برنامه‌ریزی شغلی و سازمانی؛ افزایش رضایت شغلی؛
۶	آموآکو و همکاران	۲۰۲۳	میزان پذیرش تکنولوژی؛ ارتقای توانمندی‌ها و شایستگی‌های کارکنان؛ توسعه خودکارآمدی کارکنان؛ انعطاف‌پذیری و سازگاری؛ ایجاد سازوکارهای تسهیم دانش بین اعضا؛ تسهیل ارتباطات سازمانی؛ طراحی مبتنی بر نیازهای کاربران؛ امنیت سیستم؛
۷	افراسیابی و همکاران	۱۴۰۲	خلق مزیت رقابتی برای سازمان؛ اعتماد الکترونیک کارکنان؛ باور و پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیک از جانب مدیران؛ افزایش شفافیت فرایندی و عملکردی؛ دقت در انجام امور؛ کیفیت‌افزایی به امور؛
۸	بهراری و طاهری روزبهانی	۱۴۰۲	عوامل ساختاری (مدیریت تغییر؛ ساختار سازمانی؛ ارتباطات و تعاملات)؛ عوامل محیطی (استراتژی‌های ساختار سازمانی؛ قوانین دولتی اعم از بخش و فرابخشی؛ توسعه تکنولوژی و فناوری سازمان)؛ عوامل فرهنگی (توجه به فرهنگ سازمانی؛ توجه به فرهنگ جامعه؛ توجه به ارزش‌های جامعه)؛ عوامل استراتژی (چشم‌انداز منابع انسانی؛ به کارگیری استراتژی‌ها؛ سرمایه انسانی؛ توسعه نرم‌افزارهای گروهی)؛ عوامل سازمانی (نگرش کارکنان؛ آموزش کارکنان؛ تعهدات مدیران؛ کیفیت سیستم سازمان)؛ توجه به تسهیل و تقویت کارکردهای مدیریت منابع انسانی اعم از جذب و استخدام؛ آموزش؛ ارزیابی و سنجش مهارت‌ها، صلاحیت‌ها و شایستگی‌های کارکنان؛
۹	کلانتری و همکاران	۱۴۰۱	بعد تکنولوژیکی شامل (وضوح ساختار اطلاعاتی؛ سهولت در تجربه سیستم؛ خلق مزیت رقابتی؛ توجه به زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات؛ استانداردسازی رویه‌ها و فرایندها؛ ایجاد محتوی سفارشی)؛ بعد ساختاری شامل (ظرفیت جذب فناوری اطلاعات و ارتباطات؛ مدیریت تغییر؛ توجه به امنیت داده‌ها و اطلاعات؛ انعطاف‌پذیری؛ همخوانی با منابع مالی؛ توانمندی در شناسایی نیازهای منابع انسانی؛ برنامه‌ریزی و توسعه اهداف کارآمد منابع انسانی الکترونیک)؛ بعد فرهنگی شامل (خلق دیدگاه مشترک بین مدیران؛ اعتماد بین کارکنان؛ ادراکات منابع انسانی؛ حمایت مدیریت عالی)؛ بعد استراتژیک (همسو نمودن کارکنان با اهداف؛ کنترل هزینه‌ها؛ توانمندی پیش‌بینی مشکلات احتمالی؛ ارتقا مستمر شایستگی‌های کارکنان)؛ بعد فرایندی شامل (آموزش مدیریت الکترونیک)؛ ایجاد شرایط تسهیل‌گر)؛ بعد فردی شامل (خودکارآمدی کارکنان؛ قویت انگیزه‌ها و اعتماد به نفس اعضا)
۱۰	آتش‌پر و همکاران	۱۴۰۰	شرایط علی (ارزیابی عملکرد الکترونیک)؛ وضوح اهداف؛ عوامل ساختاری؛ پذیرش تغییر؛ گسترش ارتباطات؛ توجه به ساختار و خط‌مشی)؛ پیامدهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک (همسویی با اهداف و استراتژی‌های منابع انسانی؛ برآورد تقاضا و تغییرات پرسنلی؛ فرایندی جذب و استخدام ... الکترونیک)؛ آموزش و یادگیری سفارشی)؛ راهبردها (ارائه اطلاعات عملکرد؛ توسعه تکنولوژی؛ کاربرد آسان؛ افزایش کیفیت اطلاعات و خدمات؛ مستندسازی اطلاعات کارکنان؛ تخصیص نیازهای آموزشی؛ کاهش فرایندهای اداری و بروکراسی سازمانی)؛ عوامل مداخله‌گر (حمایت اجتماعی و فرهنگی از مدیریت منابع انسانی الکترونیک؛ چشم‌اندازها و مأموریت‌های سازمانی)
۱۱	احمدی زهرانی و همکاران	۱۴۰۰	تسهیل ارتباطات الکترونیک؛ پذیرش از جانب کارکنان؛ آموزش و توانمندسازی کارکنان؛ کاهش هزینه‌های سازمانی؛ ارتقای عملکرد سازمانی؛ گسترش حیطه اختیارات و وظایف کارکنان؛ پوشش کامل چرخه زندگی کارکنان (از داوطلبی برای شغل تا ترک شغل)؛ سنجش صلاحیت‌ها و شایستگی‌های کارکنان به شکل کارآمد؛
۱۲	جلالی و آذرگون	۱۴۰۰	عوامل فردی (میزان عینین‌شدگی کارکنان با سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک؛ مقاومت در برابر تغییر کارکنان؛ حمایت از کاربر (کارکنان)؛ شناسایی به موقع نیازهای کارکنان)؛ عوامل سازمانی (اندازه سازمان؛ حوزه فعالیت سازمان؛ توسعه زیرساخت‌های فناوری‌های اطلاعاتی سازمان؛ توجه به منابع مالی؛ وضوح و روشنی اهداف مدیریت منابع انسانی)؛ عوامل فناورانه (وضوح ساختار اطلاعاتی؛ سهولت در استفاده؛ استانداردسازی؛ آموزش کارکنان در زمینه استفاده؛ عوامل رفتاری (ادراکات کارکنان نسبت به استفاده؛ خلق دیدگاه مشترک بین مدیران منابع انسانی؛ حمایت مدیران عالی؛ تعهد از سوی مدیریت و کارکنان)؛ عوامل محیطی (توسعه اقتصادی کشور؛ فرهنگ کشور؛ توانایی بالقوه بازگشت سرمایه)
۱۳	الهرازنه و سیلا	۲۰۲۱	حمایت مدیریت ارشد؛ ایجاد شرایط تسهیل‌گر؛ همخوانی سیاست‌ها و کنش‌ها؛ ایجاد انگیزه‌ها و محرک‌ها؛
۱۴	هوگ	۲۰۲۱	افزایش بهره‌وری سازمانی؛ توانایی سازگاری و انطباق؛ توجه به بافت و زمینه محیطی؛ طراحی متناسب با نیاز؛ توانایی کارکنان در استفاده؛ تسهیل استفاده؛ طراحی ساختاری کارآمد؛
۱۵	نورشابرینا و آدریاتی	۲۰۲۰	کاهش هزینه‌های آموزش و بهسازی کارکنان؛ افزایش بهره‌وری؛ تسهیل در انجام وظایف سازمانی؛ سرعت‌بخشی به انجام امور؛ انعطاف‌پذیری زمانی؛ ارزیابی مستندتر و سریع‌تر؛
۱۶	عبدل‌راحم و همکاران	۲۰۲۰	تسهیل فرایندهای اداری - سازمانی مانند ارائه فرصت‌های شغلی، تقاضا، استخدام و آموزش؛ ارائه داده‌های آماری و اطلاعات به کارکنان در حداقل زمان؛ ارائه چارچوب‌های تصمیم‌گیری سازمانی به کارکنان؛ کاربرد محوری سیستم؛ توسعه چارچوب جبران خدمات متصفه‌ها و عقلانی؛
۱۷	نورلینا و همکاران	۲۰۲۰	افزایش دقت ارزیابی عملکرد کارکنان؛ تسهیل در دسترسی به اطلاعات؛ کاهش هزینه‌های سازمانی در کارکردهای مدیریت منابع انسانی؛ سرعت انجام فرایندها؛
۱۸	انظهر	۲۰۱۹	توجه به ویژگی‌های کارکنان و جامعه هدف؛ تدارک زیرساخت‌های فناوری اطلاعات؛ قابلیت انعطاف و سازگاری؛ میزان پیچیدگی و سهولت کاربرد؛ حمایت مدیریت؛
۱۹	گریشا و ناگندرابابو	۲۰۱۹	همخوانی با زمینه؛ کاهش دادن فرایندهای بروکراسی اداری؛ تسهیل انجام فرایندهای مدیریت منابع انسانی؛ سازگاری با اهداف و سیاست‌های سازمانی؛ آینده‌نگری؛
۲۰	احمدی مقدم و پورعمران	۱۳۹۷	افزایش نوآوری و خلاقیت سازمانی؛ بهبود عملکرد سازمانی؛ رقابت‌پذیری بیشتر سازمان؛ انعطاف‌پذیری بیشتر ساختارهای سازمانی و کاهش بروکراسی؛ تحقق کاراتر اهداف سازمانی؛ مدیریت بهتر استعدادها؛ توسعه کارآمد نظام‌های جبران خدمات؛ مشارکت بیشتر کارکنان، ارتقا و نهادینه‌سازی ارتباطات سازمانی؛ ایجاد انگیزه بیشتر برای کارکنان؛ استانداردسازی فرایندهای اداری و سازمانی؛ مشخص بودن استراتژی‌ها؛ توجه به زیرساخت‌ها و فرایندها؛ مشارکت مدیران؛
۲۱	قنبری و همکاران	۱۳۹۷	شبکه‌سازی الکترونیک؛ ارتباط مستمر با ارباب‌رجوعان و مشتریان؛ بررسی و دسترسی اطلاعات و داده‌های مورد نیاز با کارکنان؛ تسهیل گزینش و فرایندهای جذب؛ تجزیه و تحلیل شغل به گونه‌ای کارآمدتر؛ تسهیل فرایندهای آموزش و بازآموزی کارکنان؛
۲۲	رهنورد و فیروزبخت	۱۳۹۶	ارزیابی عملکرد و ارتقای دانش کاربران؛ طراحی و استقرار نظام پیشنهادها؛ وجود سازوکارهای برانگیزاننده؛ چشم‌انداز سازمانی دانایی‌محور؛ ترغیب به مشارکت؛ تسهیل و توسعه همکاری‌ها و ارتباطات سازمانی بین‌بخشی؛ تسهیم دانش و تجربه؛ همسویی با اهداف و راهبردهای سازمانی؛ تسهیل آموزش‌های کاربردی به کاربران؛ نوآوری و خلاقیت؛ حمایت مدیریت ارشد؛ پذیرش سیستم؛
۲۳	حسن‌پور و همکاران	۱۳۹۶	بازآفرینی محتوا و کارکرد (گسترش ارتباطات؛ اتوماسیون و سیستم‌های الکترونیک)؛ بهره‌گیری از برنامه‌های کاربردی؛ بهبود و رشد (استفاده از نرم-افزارهای تحلیلی؛ هماهنگی نرم‌افزارها)؛ تحول (خلیق و ایجاد ویژگی‌های متمایزکننده؛ همسویی مدیریت و اهداف، برنامه و ...)

بهبود راهبری استراتژیک منابع انسانی؛ تناسب نیروی انسانی به لحاظ کمی و کیفی در بخش فنی؛ کاهش هزینه‌های مدیریت و کارکنان؛ افزایش دستاوردهای منابع انسانی؛ تسهیل عملکرد کارکردهای مدیریت منابع انسانی؛ افزایش عملکرد و بهره‌وری سازمان؛ توسعه و بهبود روابط کارکنان؛ افزایش رضایت شغلی کارکنان؛ حمایت بیشتر مدیریت؛ خلق فرصت‌های بهتر و بیشتر به منظور مشارکت کارکنان؛ قابلیت آموزش و بازآموزی گسترده‌تر؛ سریع‌تر و مقرون‌به‌صرفه‌تر؛ تسهیل و توسعه ارتباطات سازمانی و بین‌بخشی کارکنان؛ بهبود و ارتقای خدمات ارائه شده به مشتریان و کارکنان؛ انعطاف‌پذیری بیشتر نسبت به تقاضاها و ترجیحات محیطی؛	۲۰۱۷	الشبکی و همکاران	۲۴
انطباق با مقررات سازمانی و...؛ توانمندسازی کارکنان و کاربران؛ ارتباطات مستمر؛ استانداردهای فرایندهای مدیریت منابع انسانی؛ درگیر ساختن کاربران؛ جذابیت کاربرد؛ بومی‌سازی فرایندها؛ هماهنگی در اجرا؛	۲۰۱۷	کوپرز	۲۵
توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های کارکنان؛ رویکرد تحول‌گرای مدیریت؛ وجود فرهنگ سازمانی مبنی بر کاربست تکنولوژی و فناوری؛ ارائه آموزش‌های لازم و کافی به کلیه کارکنان؛ توجه به زیرساخت‌های کاربست فناوری مانند تجهیزات، نظارت و بازخورد به کاربران؛ اعتباربخشی به سیستم، آمادگی کارکنان، حمایت مدیریت کلان؛ همکاری هم‌افزای کارکنان، مجریان و مدیران منابع انسانی؛	۲۰۱۷	الشبکی و همکاران	۲۶
حمایت مدیریت ارشد؛ جریان‌های اطلاع‌رسانی به منظور پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیک؛ سیستم انگیزش‌دهی؛ وجود فرهنگ سازمانی قوی؛ فراهم آوردن آموزش کافی و مناسب برای همه کارکنان؛	۲۰۱۶	الهموز	۲۷
شرایط علی (عوامل درون سازمانی؛ سیاست‌های نظام و سیستم؛ ضرورت همگامی با دیدگاه‌های روز؛ جامعه شهروندی؛ شرایط زمینه‌ای (ملاحظات بازیگران؛ ملاحظات اجتماعی؛ ملاحظات مکانیزم‌های ساختاری کلان؛ ملاحظات حاکمیتی)؛ راهبرد خدمات دولتی نوین (ایجاد تعادل بین نهادها؛ آموزش اجتماعی؛ اهمیت دادن به مشارکت)؛ پدیده اصلی (جذب الکترونیک؛ ارزیابی عملکرد الکترونیک؛ آموزش و بهسازی الکترونیک)؛ شرایط میانجی (منابع مالی؛ ویژگی‌های مکانیزم‌های ساختاری سازمان؛ ویژگی‌های امنیتی؛ ویژگی‌های مدیریتی؛ ویژگی‌های کارمندان؛ ویژگی‌های زیرساخت)؛ پیامدها (اثرات اجتماعی و اثرات سازمانی)	۱۳۹۴	ترابی و همکاران	۲۸
عوامل ساختاری (مدیریت ارشد سازمان؛ مدیریت منابع انسانی؛ مدیریت تغییر؛ ساختار و خط‌مشی‌ها؛ ارتباطات)؛ عوامل فرهنگی (فرهنگ جامعه؛ فرهنگ سازمان؛ ریسک‌پذیر بودن؛ ارزش‌های محوری سازمان)؛ عوامل استراتژیک (ماموریت سازمان؛ تدوین استراتژی؛ چشم‌انداز منابع انسانی)؛ عوامل تکنولوژیک (زیرساخت‌های فناوری؛ کیفیت سیستم؛ کیفیت اطلاعات و خدمات؛ تکنولوژی ارتباطات)	۱۳۹۴	عرفاتیان خان‌زاده و همکاران	۲۹
وضوح اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیک؛ صلاحیت الکترونیک مدیران، رضایت کاربران و کارکنان از مدیریت منابع انسانی الکترونیک؛ مطلوبیت ادراک شده؛ سهولت کاربرد؛ دانش و مهارت مدیران؛ تمایل به استفاده؛ مسائل مرتبط با پشتیبانی از کارکنان و کاربران در سیستم؛ نفوذ اجتماعی؛ شرایط تسهیل‌گر؛	۲۰۱۵	ما و بی	۳۰

گام پنجم: ارائه نتایج ترکیب

در این بخش، با توجه به فرآیند و فرآورده‌های فراترکیب، در یک نمای کلی شاخص‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات مطلوب آموزشی در دانشگاه مورد بررسی قرار می‌گیرد. ابتدا در قسمت فرآیند فراترکیب، استخراج مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات مطلوب آموزشی در دانشگاه صورت گرفته به این شکل که ابتدا توصیفات کلیه شاخص‌ها از طریق فرآیند کدگذاری باز شناسایی می‌شود و سپس در قسمت فرآورده فراترکیب، از آنجا که هدف پژوهش در این مرحله ترکیب کلیه یافته‌های علمی در یک موضوع خاص و رسیدن به یک انسجام واحد است، در بخش ارائه نتایج ترکیب ابتدا تحلیل کیفی مضامین پایه در کنار هم قرار گرفته و با مضمون بندی مجدد، موارد همپوشی و قرابت معنایی باهم ترکیب شده و مؤلفه‌ها (مضامین سازمان دهنده) استخراج می‌شود. در ادامه برای دسته‌بندی کردن کلیه شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی برای ارائه خدمات مطلوب آموزشی در دانشگاه بر اساس یک مفهوم مشترک از طریق مضمون بندی مجدد مضامین سازنده بر مبنای مفهوم مشترک، ارائه شده است که منجر به شناسایی ۵ بُعد (مضمون فراگیر) شد، که نتایج تحلیل مضامین در جدول شماره ۳ آورده شده است.

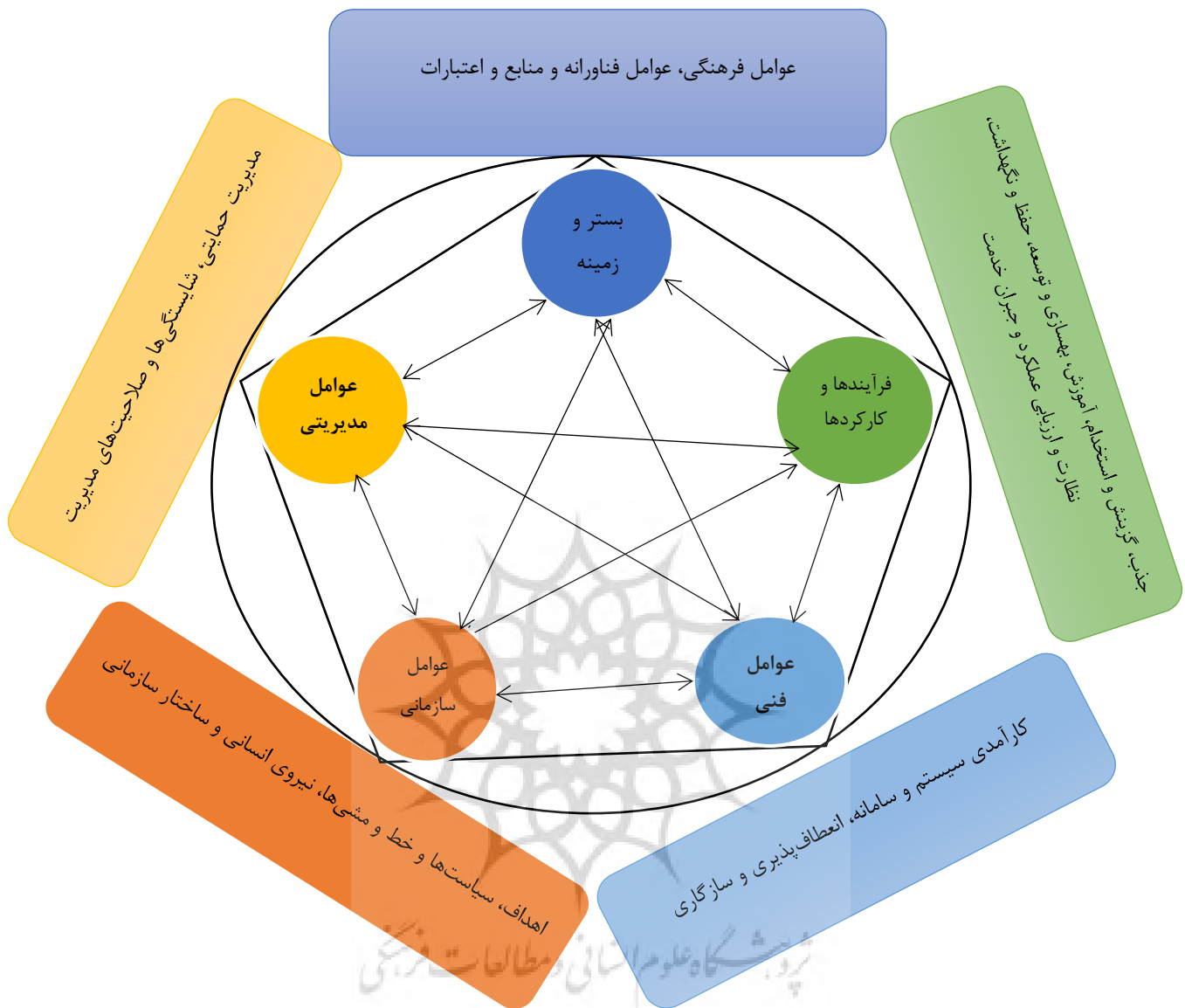
جدول ۳ شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	شماره مقالات	
عوامل فرهنگی	عوامل فرهنگی	فرهنگ پذیرش خلاقیت و نوآوری	۲۲؛ ۲	
		پذیرش تغییر و همگامی با تحولات روز	۱۰؛ ۶	
		ریسک‌پذیری و رقابت‌طلبی سازمانی	۲۹؛ ۲۰؛ ۷	
		هم‌افزایی و هم‌کنشی نهادی	۸	
	عوامل بسترساز و زمینه‌ای	عوامل فناورانه	زیرساخت‌های فناوری شامل سرعت اینترنت، سطح دسترسی، تجهیزات و ...	۲۷؛ ۲۰؛ ۱۸؛ ۱۲؛ ۹؛ ۵؛ ۱
			توانمندی‌ها و قابلیت‌های الکترونیک	۱۲
			توجه به مدیریت دانش الکترونیک و مفاهیم مرتبط با آن مانند تسهیم دانش، انتقال دانش، ترویج دانش و ...	۲۱؛ ۱۶؛ ۶؛ ۳؛ ۱
		منابع و اعتبارات	اعتبارات و بودجه‌های توسعه الکترونیک	۲۸؛ ۴
			اقتصاد عمومی جامعه و کشور	۸
			ممیزی مالی مستمر سازمانی دانشگاه	۲
فرایندها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک	جذب، گزینش و استخدام	اطلاع‌رسانی فرصت‌های شغلی	۲۸؛ ۲۱	
		نظام پایش اطلاعاتی و تقاضای نیروی انسانی	۱۰	
		تسهیلگری در ارائه مستندات و مدارک	۱۵	
		تسریع در پیگیری روندها استخدام و گزینش	۱۶؛ ۱۵؛ ۱	
	آموزش، بهسازی و توسعه	قابلیت نیازسنجی آموزشی	۱۲؛ ۹؛ ۳	
		امکان نظارت و ارائه بازخورد آموزشی	۲۶	
		تدارک فرصت‌های یادگیری و سفارشی‌سازی	۱۰؛ ۶	
		ارتقا عملکرد	۱۱؛ ۵؛ ۳	
	حفظ و نگهداشت	استقرار نظام انتقاد و پیشنهاد	۲۲؛ ۱	
		توجه به توسعه حرفه‌ای کارکنان	۱۱؛ ۵؛ ۱۱؛ ۵	
		نظام انگیزشی شغلی کارآمد	۲۷	
		استانداردسازی رویه‌های سنجش و ارزیابی	۲۵؛ ۱۵؛ ۹؛ ۲	
	نظارت و ارزیابی عملکرد	خلق دیدگاه مشترک بین مدیریت و کارکنان از فرایند ارزیابی	۱۲؛ ۹	
		وضوح اهداف ارزشیابی	۱۷؛ ۱۲؛ ۱۰	
		توسعه نظام انگیزشی مادی و غیره	۲۰؛ ۱۳	
		منصفانه بودن رویکرد جبران خدمات (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی)	۱۶	
	عوامل فنی	کارآمدی سیستم و سامانه	سهولت و مطلوبیت سیستم و کاربرد	۳۰؛ ۱۸؛ ۱۲؛ ۹؛ ۲
			گسترش ارتباطات درون و بین‌بخشی	۲۹؛ ۲۴؛ ۱۸؛ ۶؛ ۲؛ ۱
			گسترش حیطه اختیارات کارکنان و تسهیل انجام وظایف	۱۶؛ ۱۵؛ ۱۱
			پشتیبانی از کاربران و کارکنان	۳۰؛ ۱۲
امنیت سیستم و سامانه‌ها			۲۷؛ ۹؛ ۶	
توجه به رضایت کارکنان از سامانه‌ها			۳۰؛ ۲۴؛ ۱۶؛ ۵	
انعطاف‌پذیری و سازگاری		ارتقا کارکردهای سامانه‌های مدیریت منابع انسانی	۱	
		طراحی متناسب با توانمندی کاربران	۱۹؛ ۶	
		رویکرد آینده‌نگر	۱۹	
		همخوانی با موقعیت‌ها و اقتضائات نوین	۱۳؛ ۶؛ ۴	
عوامل سازمانی	اهداف، سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها	انطباق اهداف و سیاست‌های سازمانی با مدیریت الکترونیک	۲۲؛ ۱۹؛ ۱۳؛ ۹؛ ۲	
		هم‌راستایی با چشم‌اندازها و مأموریت‌های سازمانی	۱۰؛ ۵	
		سازگاری با قوانین و مقررات	۸؛ ۴	
		قابلیت‌ها و توانمندی‌ها	۲۴؛ ۱۴	
	ساختارهای سازمانی	کفایت نیروی انسانی بخش IT	۲۴	
		بازطراحی ساختار مبتنی بر نیاز	۲۹؛ ۱۴؛ ۱۰؛ ۴	
		کاهش هزینه و ساختار	۱۴؛ ۹؛ ۴؛ ۱	

۲۰	کاستن از بروکرسی‌های اداری - سازمانی		
۲۲؛ ۱۸؛ ۱۲؛ ۹؛ ۸	اولویت‌دهی و حمایت از توسعه مدیریت الکترونیک منابع انسانی	مدیریت حمایتی	عوامل مدیریتی
۲۶	اعتباربخشی به سیستم مدیریت الکترونیک		
۲۹؛ ۹؛ ۸	مدیریت تغییر		
۲۲؛ ۷	نگرش درباره مدیریت منابع انسانی الکترونیک	شایستگی‌ها و صلاحیت‌های مدیریت	
۳۰	دانش مدیریت درباره مدیریت منابع انسانی الکترونیک		
۳۰	صلاحیت الکترونیک مدیران سازمان		
۲۷؛ ۳۰	مهارت‌های مرتبط با توسعه مدیریت منابع انسانی الکترونیک		

الگوی مفهومی و چارچوب نظری می‌تواند به فهم بهتر الگوی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه کمک کند. لذا می‌توان با ترکیب یافته‌های و ارائه آن به صورت شماتیک در بستر الگوی تصویری به فهم بهتری یافته‌ها کمک کند؛ در نتیجه برای تدوین الگوی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه هریک از ابعاد باید مورد توجه قرار گرفته و به ویژگی‌های آن توجه شود. شکل ۱ الگوی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه را نشان می‌دهد همان‌طور که آورده شده تمام عوامل دارای ارتباط متقابل باهم است. تمام این ابعاد بر یکدیگر اثرگذار هستند و رابطه بین آن‌ها غیرخطی است.





شکل ۲: عناصر مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه

گام ششم: بررسی اعتبار مدل

در این بخش، به بررسی اعتبار مدل تلفیق یافته پرداخته می‌شود برای اطمینان از نحوه کدگذاری‌ها از چهار نفر ارزشیاب جهت کدگذاری مجدد یافته‌ها استفاده شد که به‌منظور تأیید از روش اسکات (۲۰۱۲) استفاده شد که در این پژوهش میزان توافق بین ارزشیابان عدد ۸۱/۸۶ بدست آمد که نشان‌دهنده ۸۲ درصد توافق بین ارزشیابان در کدگذاری‌ها بود.

$$C.R = \frac{45+43+36+43}{4 \times 51} \times 100 = 81/86$$

$$C.R = \frac{\text{تعداد مقوله مورد تایید}}{\text{تعداد کل مقوله ها}} \times 100$$

بحث و نتیجه گیری

در سال‌های اخیر وضعیت موجود نظام اداری به خصوص در بخش‌های دولتی و عمومی نظیر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، آسیب‌های بنیادین و جدی‌ای را نشان داده است و غالب صاحب‌نظران و پژوهش‌گران نیز بر آن اذعان داشته‌اند. بدیهی است دانشگاه با ظرفیت‌های پرشمار خود که نقشی بی‌بدیل در فرایند توسعه کشور بر عهده دارد، نمی‌تواند با کیفیت کنونی مدیریت منابع انسانی خود؛ در محیط متلاطم و جهانی رقابتی کنونی به حیات و نقش‌آفرینی سازنده‌اش ادامه دهد و هرروز عرصه را با توجه به فشارهای پیرامونی که از جانب ذی‌نفعان بیرونی و درونی دانشگاه و آموزش عالی بر آن وارد می‌شود. تنگ‌تر می‌بیند و خود را ناگزیر به ایجاد تحولاتی عمیق در حوزه مدیریت منابع انسانی و سایر حیطه‌ها می‌بیند. مدیریت الکترونیک منابع انسانی رویکردی نوین در مدیریت در سازمان‌های آموزشی است از این‌رو در این پژوهش بر آن شدیم تا با رویکرد فراترکیب به شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه پردازیم نتایج در ۵ بعد اصلی سازمان یافت که به آن پرداخته می‌شود:

عوامل زمینه‌ای و بسترساز: جهت مدیریت الکترونیک منابع انسانی فراهم کردن زمینه‌ها و بسترسازی برای آن از ضروریات است در این زمینه سه محور مورد توجه قرار داشت این محورها شامل عوامل فرهنگی (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون فرهنگ پذیرش خلاقیت و نوآوری، پذیرش تغییر و همگامی با تحولات روز، ریسک‌پذیری و رقابت‌طلبی سازمانی و هم‌افزایی و هم‌کنشی نهادی)، عوامل فناورانه (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون زیرساخت‌های فناوری، توانمندی‌ها و قابلیت‌های الکترونیک و توجه به مدیریت دانش الکترونیک و مفاهیم مرتبط با آن) و منابع و اعتبارات (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون اعتبارات و بودجه‌های توسعه الکترونیک، اقتصاد عمومی جامعه و کشور و ممیزی مالی مستمر سازمانی دانشگاه) می‌شود. توجه به زیرساخت فناوری موجود در دانشگاه زمینه اصلی برای اجرای مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه است. یافته‌های این بخش از پژوهش در راستای یافته‌های نجم (۲۰۲۴)، نیاتی و کیکوالنسوی (۲۰۲۳) و همسینا (۲۰۲۳) است. همسینا (۲۰۲۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که ایجاد نگرش مطلوب در زمینه مدیریت الکترونیک منابع انسانی از الزامات اجرای آن در دانشگاه است.

فرآیندها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک: توجه به فرآیندهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک از جمله شاخص‌های اصلی شناسایی شده در زمینه مدیریت الکترونیک منابع انسانی است. در این زمینه محورهایی چون توجه به جذب، نگهداشت و استخدام نیروی

انسانی (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون اطلاع‌رسانی فرصت‌های شغلی، نظام پایش اطلاعاتی و تقاضای نیروی انسانی، تسهیلگری در ارائه مستندات و مدارک و تسریع در پیگیری روندها استخدام و گزینش نیروی انسانی)، آموزش، بهسازی و توسعه (مشمول بر محورهایی چون قابلیت نیازسنجی آموزشی، امکان نظارت و ارائه بازخورد آموزشی، تدارک فرصت‌های یادگیری و سفارشی‌سازی و ارتقا عملکرد)، حفظ و نگهداشت (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون استقرار نظام انتقاد و پیشنهاد، توجه به توسعه حرفه‌ای کارکنان و نظام انگیزشی شغلی کارآمد) نظارت و ارزیابی عملکرد (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون استانداردسازی رویه‌های سنجش و ارزیابی، خلق دیدگاه مشترک بین مدیریت و کارکنان از فرایند ارزیابی و وضوح اهداف ارزشیابی) و جبران خدمات (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون توسعه نظام انگیزشی مادی و غیره و منصفانه بودن رویکرد جبران خدمات سازمانی) مورد سازمان‌دهی قرار گرفت. یافته‌های این بخش از پژوهش در راستای یافته‌های افراسیابی و همکاران (۱۴۰۲) و بهاری و طاهری روزبهنانی (۱۴۰۲) است. بهاری و طاهری روزبهنانی (۱۴۰۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ایجاد سیستم مناسب برای آموزش نیروی انسانی و نیازسنجی بر مبنای آن منجر به اجرای مطلوب مدیریت الکترونیک منابع انسانی و بلوغ آن در سیستم آموزش عالی می‌شود.

عوامل فنی: توجه به زیرساخت‌های لازم برای مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه باید مورد توجه قرار گیرد. در این زمینه محورهایی چون کارآمدی سیستم‌ها و سامانه‌ها (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون سهولت و مطلوبیت سیستم و کاربرد، گسترش ارتباطات درون و بین‌بخشی، گسترش حیطه اختیارات کارکنان و تسهیل انجام وظایف، پشتیبانی از کاربران و کارکنان، امنیت سیستم و سامانه‌ها، توجه به رضایت کارکنان از سامانه‌ها و ارتقا کارکردهای سامانه‌های مدیریت منابع انسانی) و انعطاف‌پذیری و سازگاری سامانه‌ها (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون طراحی متناسب با توانمندی کاربران، رویکرد آینده‌نگر و همخوانی با موقعیت‌ها و اقتضات نوین) مورد شناسایی قرار گرفت. یافته‌های این بخش از پژوهش در راستای یافته‌های کلاتری و همکاران (۱۴۰۱)، احمدی زهرانی و همکاران (۱۴۰۰) و هوگ (۲۰۲۱) است. احمدی زهرایی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود بیان داشتند که ایجاد بسترها و ساختارهای فنی در زمینه مدیریت الکترونیک منابع انسانی از الزامات اصلی پیاده‌سازی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمان است.

عوامل سازمانی: هم‌راستایی عوامل و زمینه‌های سازمانی با مدیریت الکترونیک منابع انسانی از بسترهای لازم برای اجرای آن در دانشگاه است در این زمینه سه محور شامل اهداف، سیاست‌ها و خط و مشی‌های هم‌راستا با مدیریت الکترونیک منابع انسانی (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون انطباق اهداف و سیاست‌های سازمانی با مدیریت الکترونیک، هم‌راستایی با چشم‌اندازها و مأموریت‌های سازمانی و سازگاری با

قوانین و مقررات)، نیروی انسانی بخش فناوری (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون قابلیت‌ها و توانمندی‌ها و کفایت نیروی انسانی بخش IT) و ساختارهای سازمانی (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون بازطراحی ساختار مبتنی بر نیاز، کاهش هزینه و ساختار، کاستن از بروکراسی‌های اداری - سازمانی) مورد شناسایی قرار گرفت. یافته‌های این بخش از پژوهش در راستای یافته‌های نجم (۲۰۲۴)، الهرازنه و سیلا (۲۰۲۱) و هوگ (۲۰۲۱) است. الهرازنه و سیلا (۲۰۲۱) هم‌راستایی مدیریت الکترونیک منابع انسانی با سیاست‌های سازمانی را از جمله مؤلفه‌های اصلی اجرای مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه بیان داشت.

عوامل مدیریتی: مدیریت سازمان نقش مهمی در اداره منابع انسانی در سازمان دارد، در رویکرد مدیریت الکترونیک منابع انسانی نیز توجه به عوامل مدیریتی نقش مهمی در بسترسازی در این زمینه دارد. در زمینه عوامل مدیریتی دو محور اصلی شامل مدیریت حمایتی و رویکردهای حمایتی مدیران دانشگاهی از مدیریت الکترونیک منابع انسانی و شایستگی و صلاحیت‌های مدیریت (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون دانش مدیریت درباره مدیریت منابع انسانی الکترونیک، صلاحیت الکترونیک مدیران سازمان و مهارت‌های مرتبط با توسعه مدیریت منابع انسانی الکترونیک) مورد شناسایی قرار گرفت. یافته‌های این بخش از پژوهش در راستای یافته‌های الهرازنه و سیلا (۲۰۲۱)، عبدل راحم و همکاران (۲۰۲۰) و احمدی مقدم و پورعمران (۱۳۹۷) است. احمدی مقدم و پورعمران (۱۳۹۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که کاهش بروکراسی اداری و حمایت مدیریت سازمان از زمینه‌های اصلی مدیریت الکترونیک منابع انسانی است.

امروزه آموزش عالی یکی از اصلی‌ترین ارکان توسعه پایدار و همگون کشورها محسوب می‌شود. از این رو، هر تصمیم، سیاست و کنشی که بر نحوه فعالیت‌ها و پیامدهای دانشگاه تأثیرگذار باشد، اهمیتی فزاینده می‌یابد. دانشگاه‌ها نقشی استراتژیک، در خلق، انتشار و کاربرد دانش بر عهده‌دارند (مک، ۲۰۲۲). مدیریت منابع انسانی در دانشگاه جهت ارائه خدمات آموزشی از زمینه‌ها و بسترهای اصلی تحول در کارکرد آموزش عالی در دهه اخیر است. در این پژوهش بر آن شدیم تا با تلفیق یافته‌های موجود در زمینه مدیریت الکترونیک منابع انسانی در آموزش دانشگاهی جهت ارائه خدمات آموزشی زمینه و بستر تحول در این ساختار را فراهم آوریم. امید است مدیران آموزشی با بهره‌گیری از یافته‌های پژوهش‌هایی از این دست زمینه طراحی الگوهای بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه جهت ارائه خدمات مطلوب آموزشی را فراهم آورند. در ادامه با توجه به یافته‌های پژوهش چند پیشنهاد ارائه می‌شود:

¹. Mok

- با توجه به بُعد عوامل زمینه‌ساز مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه پیشنهاد می‌شود به فرهنگ‌سازی در زمینه مدیریت الکترونیک منابع انسانی در راستای آموزش و ایجاد منابع مالی و بسترهای فناوری لازم مورد توجه شود در این زمینه می‌توان در ردیف‌های هزینه‌ای دانشگاه توجه به الکترونیک شدن خدمات آموزشی را مدنظر قرارداد.
- با توجه به یافته‌های بُعد فرآیندها و کارکردها پیشنهاد می‌شود نسبت به بازطراحی فرآیندهای سازمانی در جهت بستر لازم برای مدیریت الکترونیک منابع انسانی توجه شود در این زمینه پیشنهاد می‌شود از بروکراسی اداری و موازی کاری موجود در دانشگاه‌ها کاسته شود.
- با توجه به اینکه یکی از یافته‌های اصلی در این زمینه توانایی کارمندان در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات بود در این زمینه پیشنهاد می‌شود به آموزش و بازآموزی کارکنان در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات در دانشگاه توجه شود در این زمینه می‌توان دوره‌های بازآموزی و آموزش برای کارکنان فراهم آورد.
- با توجه به یافته‌های بُعد سازمانی پیشنهاد می‌شود برنامه‌های درسی در نظام آموزش عالی و سیاست‌ها و اهداف آن در راستای مدیریت الکترونیک منابع انسانی در آموزش مورد توجه قرار گیرد. در این زمینه می‌توان برنامه‌های درسی را به گونه‌ای طراحی کرد که در بسترهای الکترونیک بتوان آن را آموزش و مدیریت کرد.
- با توجه به یافته‌های بُعد مدیریت پیشنهاد می‌شود به اولویت‌دهی و حمایت از توسعه مدیریت الکترونیک منابع انسانی در دانشگاه توجه شود.

منابع

- ابراهیمی، الهه؛ غفوریان شاگردی، امیر؛ آبیاضی اصفهانی، سعید و غفوریان شاگردی، محمد سجاد (۱۳۹۹). ارتباط بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک، انعطاف‌پذیری منابع انسانی و خلق مزیت رقابتی در خدمات بیمارستانی. نشریه مدیریت سلامت، ۲۳(۳)، ۷۵-۸۴.
- احمدی زهرانی، مریم؛ سعید اردکانی، سعید؛ سلمانی خواجه‌ئی، حمیدرضا (۱۴۰۰). بررسی تأثیر اقدامات کاری با عملکرد بالا بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش تعدیلگری مدیریت منابع انسانی الکترونیک. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۱۵(۳)، ۹۱-۱۲۰.
- افراسیابی، فاطمه؛ یعقوبی، نورمحمد و راشکی، مریم (۱۴۰۱). تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک کارکنان شعب بانک مسکن زاهدان. فصلنامه حکمرانی و توسعه، ۲(۱)، ۱۷-۴۲.
- اهدایی، سعید و مصطفوی نژاد، سارا (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی در آموزش عالی. اولین کنفرانس ملی مدیریت و اقتصاد جهانی، تهران.
- آتش‌بر، صفدر؛ ملکیان، فرامرز؛ اسلام‌پناه، مریم و کاویانی، الهام (۱۴۰۰). مطالعه نشانگان مدیریت منابع انسانی الکترونیک با استفاده از روش داده بنیاد (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان کرمانشاه). فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۵(۴)، ۲۵۷-۲۳۹.
- بهراری، بامداد و طاهری روزبهانی، محمد (۱۴۰۲). طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی الکترونیک مبتنی بر خلق دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان. فصلنامه ارزش آفرینی در مدیریت کسب و کار، ۳(۱)، ۱۰۶-۱۲۱.

- ترابی، محسن؛ سید نقوی، میرعلی و قربانی زاده، وجه الله (۱۳۹۴). الگوی مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان‌های دولتی بر اساس مفروضات خدمات دولتی نوین. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۳(۴)، ۴۳-۵۹.
- حسن پور، اکبر؛ یوسفی نوزو، رضا و میرکی، بهاره (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های ارزیابی بلوغ مدیریت منابع انسانی الکترونیک. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۳(۳)، ۷۴-۹۱.
- حمیدیان پور، فخریه، رجب پور، ابراهیم، افراخته، سلیمه، مهربانی، عمران. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر سرمایه انسانی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۵۴(۱)، ۲۲-۱.
- رهنورد، فرح‌اله و فیروزبخت، مهرداد (۱۳۹۶). مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی الکترونیک در دستگاه‌های عمومی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۲۶(۶)، ۲۲-۱.
- ساعدی، عاطفه؛ عباس پور، عباس؛ فراستخواه، مقصود؛ نیستانی، محمدرضا و عبدالمهی، حسین (۱۳۹۹). واکاوی بسترهای ایجاد و توسعه تضمین کیفیت در آموزش عالی اروپا. فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور، ۱۱(۴)، ۲۱۳-۲۲۶.
- ساقی، علیرضا (۱۳۹۶). بررسی روند تحقیقات فناوری اطلاعات و تجارت الکترونیک با رویکرد فراترکیب تحقیقات انجام گرفته در پژوهشگاه ارتباط و فناوری اطلاعات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی.
- سربلند، خیرالله (۱۳۹۸). ارائه الگوی اجرایی اثربخش مدیریت الکترونیک منابع انسانی در نظام آموزش عالی. آموزش علوم دریایی، ۶(۱۸)، ۱۳۵-۱۴۶.
- سید عباس زاده، میرمحمد، حسنی، محمد، بازرگان، عباس، نامی، کلثوم. (۱۳۹۷). توسعه منابع انسانی پایدار: اثرات کانال مدیریت دانش و عوامل سازمانی. *دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی‌نودر مدیریت آموزشی*، ۹(۳۴)، ۲۲-۱.
- صفری، مریم و اونق، بی بی عایشه (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی با رفتارهای سبز یا توجه به نقش میانجی آگاهی محیطی و نقش تعدیلی رهبری خدمتگذار. فصلنامه مدیریت سبز، ۳(۲)، ۱۲۲-۱۳۹.
- عرفانیان خان‌زاده؛ نجف بیگی و دانش‌فرد، کرم‌الله (۱۳۹۴). مدیریت منابع انسانی الکترونیک ازار تحول در بهره‌وری سازمان (ارائه مدل به روش کیو). فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۳۲(۳)، ۷-۳۵.
- قنبری، مصطفی؛ فلاح، وحید و ضامنی، فرشیده (۱۳۹۵). بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گلستان. فصلنامه فن - آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۱۷(۱)، ۳۹-۵۹.
- قنبری، مصطفی؛ فلاح، وحید و ضامنی، فرشیده (۱۳۹۷). ارائه الگوی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گلستان. فصلنامه رهیافتی‌نودر مدیریت آموزشی، ۹(۲)، ۱۹۹-۱۸۱.
- کلانتری، سجاد؛ شجاعی، علی اصغر و حسین زاده، بابک (۱۴۰۱). ارائه الگوی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر بهره‌وری پژوهشی معلمان (مطالعه موردی آموزش و پرورش استان مازندران). فصلنامه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۸(۱)، ۲۴۲-۲۵۴.
- محمدرضائی، حجت‌الله، مداحیان، شیوا، پیوند، علیرضا و سلاجقه، سنجر (۱۴۰۲). طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی سبز مبتنی بر فناوری اطلاعات (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی شهر کرمان). فصلنامه مدیریت سبز، ۳(۲)، ۳۶-۵۸.
- میراحمدی، خالد، خراسانی، اباضلت، نظری پور، محمدتقی، شمس مورگانی، غلامرضا (۱۴۰۰). آسیب شناسی نظام آموزش منابع انسانی در آموزش عالی: تدوین و اعتباریابی یک الگو. آموزش و توسعه منابع انسانی، ۸(۲۸)، ۲۵-۱.

- Abdulraheem, A. S., Zeebaree, S. R., & Abdulazeez, A. M. (2020). Design and implementation of electronic human resource management system for duhok polytechnic university. *Technology Reports of Kansai University*, 62(4), 1407-1420.
- Al Shobaki, M. J., Naser, S. S. A., El Talla, S. A., & Amuna, Y. M. A. (2017). HRM University Systems and Their Impact on e-HRM. *International Journal of Information Technology and Electrical Engineering*, 6(3), 5-27.
- Al Shobaki, M. M., Naser, S. S. A., Amuna, Y. M. A., & El Talla, S. A. (2017). The Efficiency of Information Technology and its Role of e-HRM in the Palestinian Universities. *International Journal of Engineering and Information Systems*, 1(5), 36-55.
- Al-Harazneh, Y. M., & Sila, I. (2021). The impact of E-HRM usage on HRM effectiveness: highlighting the roles of top management support, HR professionals, and line managers. *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 29(2), 118-147.
- Al-Hmouze, L. H., & Salameh, H. (2016). The impact of electronic human resource management (E-HRM) application on organizational performance. *Middle East University*.

- Amoako, R., Jiang, Y., Adu-Yeboah, S. S., Frempong, M. F., & Tetteh, S. (2023). Factors influencing electronic human resource management implementation in public organisations in an emerging economy: An empirical study. *South African Journal of Business Management*, 54(1), 2937.
- Azhar Naima, M. (2019). Factors affecting the acceptance of e-HRM in Iraq. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 265-276.
- Beer, M., & Nohria, N. (Eds.). (2000). *Breaking the code of change* (Vol. 78, No. 3, pp. 133-141). Boston, MA: Harvard business school press.
- Erwin, E. J., Brotherson, M. J. & Summers, J. A., (2011). Understanding Qualitative Metasynthesis: Issues and Opportunities in Early Childhood Intervention Research. *Journal of Early Intervention*, 33(3), 186-200.
- Girisha, M. C., & Nagendrababu, K. (2019). E-Human resource management (E-HRM): A growing role in organizations. *International Journal of Management Studies*, 6(1/5), 98-104.
- Gueutal, H. G., & Falbe, C. M. (2005). eHR: Trends in delivery methods. *The brave new world of eHR: Human resources management in the digital age*, 190-225.
- Gueutal, H. G., Stone, D. L., & Salas, E. (2005). The brave new world of eHR: Human resources management in the digital age. (No Title).
- Hamsinah, H. (2023). The Role of Electronic Human Resource Management (E-HRM) and Career Planning on the Performance of Bank Employees in South Tangerang. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.1).
- Haque, M. S., Ramesh, M., Puppim de Oliveira, J. A., & Gomide, A. D. A. (2021). Building administrative capacity for development: limits and prospects. *International Review of Administrative Sciences*, 87(2), 211-219.
- Hoq, M. Z. (2021). A comprehensive review of contemporary issues of electronic human resource management (E-HRM). *Global Journal of Economics and Business*, 11(2), 278-296.
- Kossek, E. E., Young, W., Gash, D. C., & Nichol, V. (1994). Waiting for innovation in the human resources department: Godot implements a human resource information system. *Human Resource Management*, 33(1), 135-159.
- Lu, H., Xu, W., Cai, S., Yang, F., & Chen, Q. (2022). Does top management team responsible leadership help employees go green? The role of green human resource management and environmental felt-responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(4), 843-859.
- Ma, L., & Ye, M. (2015). The role of electronic human resource management in contemporary human resource management. *Open Journal of Social Sciences*, 3(04), 71.
- Madhekar, M. S., & Bhargava, R. (2023). A literature review on electronic human resource management (e-hrm) and its impact on organization performance. *A Journal for New Zealand Herpetology*, 12 (2), 1682-1690.
- Najm, H. A. (2024). The Role of Electronic Human Resources Management (E-HRM) in Achieving Sustainable Competitive Advantage: An Exploratory Research for the Opinions of A Sample of Employees in Asiaccell Mobile Communications Company in Iraq. *Kurdish Studies*, 12(2), 297-307.
- Nurlina, N., Situmorang, J., Akob, M., Quilim, C. A., & Arfah, A. (2020). Influence of e-HRM and human resources service quality on employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 391-399.
- Nurshabrina, N., & Adrianti, R. (2020). The effect of E-human resource management (E-HRM) on cost efficiency and productivity of employees in the company. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 5(1), 212-215.
- Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2023). Electronic human resource management (e-HRM) configuration for organizational success: inclusion of employee outcomes as contextual variables. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2023). Realizing employee and organizational performance gains through electronic human resource management use in developing countries. *African Journal of Economic and Management Studies*, 14(1), 121-134.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. *Int. J. Manag. Rev.* 15 (1), 1-14.
- Ruël, H., Bondarouk, T., & Looise, J. K. (2004). E-HRM: Innovation or irritation. An explorative empirical study in five large companies on web-based HRM. *Management revue*, 364-380.
- Stone, D. L., & Dulebohn, J. H. (2013). Emerging issues in theory and research on electronic human resource management (eHRM). *Human Resource Management Review*, 23(1), 1-5.
- Stone, D. L., & Lukaszewski, K. M. (2009). An expanded model of the factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resource management systems. *Human Resource Management Review*, 19(2), 134-143.
- Strohmeier, S. (2007). Research in e-HRM: Review and implications. *Human resource management review*, 17(1), 19-37.
- Wolhuter, C. C., & Niemczyk, E. K. (2023). Reframing the concept of globalization and human capital in contemporary education. *International Journal of Educational Research*, 118, 102157.