

تأثیر شبکه‌های اجتماعی بر جهانی شدن مدیریت منابع انسانی

علی گنجعلی خانی^۱، هادی همتیان^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت رسانه دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، سمنان، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ عضو هیات علمی و استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، سمنان، ایران

چکیده

بدون تردید اینترنت؛ یکی از تاثیرگذارترین ابداعات انسانی در قرن اخیر محسوب می‌شود. اینترنت با کارکردهای متنوع و اثربخش خود، کیفیت و کارایی جنبه‌های زندگی اجتماعی انسانی را تحت تأثیر قرار داده است. تأثیر رسانه‌های اجتماعی در استراتژی‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در حال افزایش است و هنوز به طور کامل مورد بررسی قرار نگرفته است. این تحقیق بر روی درک نقش رسانه‌های اجتماعی در جهانی شدن مدیریت منابع انسانی تمرکز دارد. در این مطالعه برای بررسی شبکه‌های اجتماعی و نقش آن در صنایع بزرگ استان تهران از ۸۵ مدیر در صنایع مصاحبه صورت گرفته است و با استفاده از تحلیل پیمایشی به بررسی نقش این مهم پرداخته شده است. این تحقیق از منظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از منظر نوع، پیمایشی و با رویکرد مصاحبه می‌باشد. نتایج تحلیل‌ها نشان داد شبکه‌های اجتماعی بر جهانی شدن مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی: شبکه‌های اجتماعی، جهانی شدن، مدیریت منابع انسانی

۱. مقدمه

«جهانی شدن» به عنوان پارادایم عصر حاضر می رود تا کلیه شئون زندگی بشر را دستخوش تغییر و تحول کند. درهم تنیدگی اقتصادهای جهان و تسلط سازمان‌های غیرملی بر آن، شتاب فزاینده تحولات راه را برای فعالیت شبکه های فراملی در همه عرصه ها هموار کرده است. در عصر حاضر دیگر هویت انسان‌ها، تحت تأثیر جامعه و یک ساختار اجتماعی ثابت قرار ندارد، بلکه دارای یک هویت اجتماعی در عرصه بین المللی است (فیشر ، ۲۰۲۰). به‌طور خلاصه، بسیاری از نویسندگان ویژگی‌های اصلی عصر جهانی شدن را در مفاهیمی چون ظهور دهکده الکترونیک جهانی، انقلاب اطلاعات، فشرده‌گی زمان و مکان، گسترش جهانی آگاهی، پایان جغرافیا و عصر سبیرنتیک تلخیص کرده‌اند. جهانی شدن واقعیتی است که تأثیرات گسترده‌ای بر همه ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی سطح ملی و بین‌المللی دارد. جهانی شدن و جهانی‌سازی پدیده‌ای چند بعدی، فرایندی و چالش برانگیز است. به این معنی که نه در یک بعد خاص، بلکه در ابعاد گوناگون در حال شکل‌گیری و تکوین است و ابعاد مختلف سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع بشری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به‌واسطه تغییرات دنیای تجارت، نقش واحد منابع انسانی باید تغییر کند (آرمسترانگ ، ۲۰۲۱). زمانی واحدهای منابع انسانی به‌عنوان عوامل مکانیکی در نظر گرفته می‌شدند که سازمان‌ها را در زمینه‌های استخدام، اخراج و احتمالاً آموزش کارکنان یاری می‌رساندند. یعنی واحد منابع انسانی یک الزام اداری یا شاید اندکی فراتر از این مقوله تلقی می‌شد. در مدت ۲۰ سال گذشته، اهمیت نیروی کار منعطف، خوب برانگیخته شده و بسیار ماهرانه آشکار شده است. در حال حاضر از واحد منابع انسانی انتظار می‌رود که ارزشی را به سازمان بیفزاید نه اینکه فقط هزینه‌ای را برای سازمان ایجاد کند. مهم‌ترین چالش ناشی از پدیده جهانی شدن، شکسته شدن قالب‌های موجود، گسسته شدن انحصارها و پیدایش فضای رقابتی شدید در سطح جهانی است و همه نظام‌های اجتماعی برای تداوم حضور خود در عرصه جهانی ناگزیر خواهند بود در جهت تامین الزامات رقابتی شدن و کسب مزیت رقابتی لازم تلاش کنند جهانی شدن به پذیرش این نکته اشاره دارد که گوناگونی فرهنگی بر سبک و سیاق مدیریت اثر می‌گذارد، به مزایای رقابتی شرکت‌های جهانی کمک می‌کند و نیز هرچند ممکن است به‌طور تئوریک جهانی شدن کارآمد همزمان با استفاده از تئوری‌های مدیریتی متناقض به‌نظر برسند، اما سبب یافتن نگرش‌های کارآمد مدیریتی می‌شوند (وارنر ، ۲۰۲۰). مدیریت منابع انسانی جهانی برای تربیت و مدیریت بر کارکنانی که در بخش‌های استراتژیک و عملیاتی با تناقضاتی مواجه هستند و نیز برای کسانی که توانایی مدیریت کردن بر فرهنگ‌های گوناگون را دارند، قالب سازمان یافته مناسبی ارائه می‌کند. توسعه دادن و مدیریت کردن بر سازمانی جهانی، موجب توسعه در مدیریت بر کارکنانی می‌شود که می‌توانند با نگرش جهانی بیاندیشند، هدایت کنند و عمل نمایند، کسانی که به همان اندازه مهارت‌های جهانی، دارای ذهنیتی جهانی هستند. به‌منظور ایجاد مؤسسه‌ای جهانی به تعداد فراوانی مدیر و متخصص نیاز است. فرایند جهانی شدن نیازمند تغییر فکری فزاینده‌ای درباره نقش و ابزارهای مدیریت منابع انسانی است (گاروان و همکاران، ۲۰۲۰).^۴

۲. مبانی نظری تحقیق

مدیریت منابع انسانی شامل دو عرصه بسیار وسیع است: مدیریت کارکنانی و وظایف توسعه‌ای. هدف اصلی، پاسخگویی به سئوالات اساسی پیرامون توجه به اهمیت منابع انسانی از جنبه جهانی است. مدیران ارشد چگونه قادرند یک گروه مدیریتی با فرهنگ مختلط را تربیت کنند؟ نیروی انسانی در مدیریت مذاکرات و اقدامات بین‌المللی چه نقشی را بازی می‌کنند؟ بهترین شیوه آموزش مشارکت گروهی با فرهنگ مختلط چیست؟ محیط بین‌المللی به سرعت در حال تغییر است (انگل و همکاران، ۲۰۱۹). هیچ چیز ثابتی وجود ندارد. عواملی که دیروز سبب موفقیت بودند، ممکن است در دنیای فردا سبب شکست شوند. رهبران کنونی باید برای ایجاد مدل‌های نوین مدیریتی، مسئولیت مضاعفی را به‌عهده بگیرند، چرا که بسیاری از فرضیاتی که

^۴Fisher
^۵Armstrong
 Warner
 Garavan
 Engle

مطابق آنها عمل می‌کردند، در حال منسوخ شدن است. رقابت بین‌المللی و نیاز به تجارتي کارآمد در عرصه فراملیتی، سبب شده تا بسیاری از سازمان‌ها و دولت‌ها بیش از پیش به نگرش جهانی و تغییرات فرهنگی متأثر از آن توجه کنند. تغییرات سریع فناوری باعث تغییر در بعد زمان نیز شده است. سرعت و کیفیت پاسخگویی به نیازهای مشتریان جهانی، تاحد زیادی روی تعیین برنده بعدی در عرصه تجارت، اثر گذاشته است (دی‌سیری و دولینگ، ۲۰۱۸). پیشرفت فنون تکنولوژیک در سطح جهانی بیش از هر دوره‌ای در تاریخ بشری است. در عرصه فعالیت‌های اقتصادی جهان، رقبای قدرتمند جدیدی در حال ظهورند. شرایط رقابتی جهانی به زودی از بین‌المللی شدن شرکت‌های خدماتی تأثیر می‌پذیرند و تاحد زیادی باعث ظهور و پیشرفت فناوری‌های چندملیتی خواهند شد. جهانی شدن به پذیرش این نکته اشاره دارد که گوناگونی فرهنگی بر سبک و سیاق مدیریت اثر می‌گذارد، به مزایای رقابتی شرکت‌های جهانی کمک می‌کند و نیز هرچند ممکن است به‌طور تئوریک جهانی شدن کارآمد همزمان با استفاده از تئوری‌های مدیریتی متناقض به‌نظر برسند، اما سبب یافتن نگرش‌های کارآمد مدیریتی می‌شوند (دنی و همکاران، ۲۰۱۸). مدیریت منابع انسانی جهانی برای تربیت و مدیریت بر کارکنانی که در بخش‌های استراتژیک و عملیاتی با تناقضاتی مواجه هستند و نیز برای کسانی که توانایی مدیریت کردن بر فرهنگ‌های گوناگون را دارند، قالب سازمان‌یافته مناسبی ارائه می‌کند. توسعه دادن و مدیریت کردن بر سازمانی جهانی، موجب توسعه در مدیریت بر کارکنانی می‌شود که می‌توانند بانگرش جهانی بیاندیشند، هدایت کنند و عمل نمایند، کسانی که به همان اندازه مهارت‌های جهانی، دارای ذهنیتی جهانی هستند. به‌منظور ایجاد مؤسسه‌ای جهانی به تعداد فراوانی مدیر و متخصص نیاز است. فرایند جهانی شدن نیازمند تغییر فکری فزاینده‌ای درباره نقش ابزارهای مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی است. بحث مطرح شده این است که مدیریت منابع انسانی می‌تواند و باید در ایجاد استراتژی رقابتی دهکده جهانی مشارکت کند (آرمسترانگ، ۲۰۲۱). تغییرات در اقتصاد جهانی در کنار مدیریت منابع انسانی بسیاری از چالش‌های موجود را برجسته می‌کند. تغییرات عمده اجتماعی، به صورت فزاینده‌ای کشورهای را درگیر عوامل مستقلى کرده است که آزادانه کالا، سرمایه و مردم را جابه‌جا می‌کنند. با این حال در این جوامع، حدودمرزهای فرهنگی باقی می‌مانند. به‌منظور موفق ماندن در دوره جدید جهانی شدن، مؤسسات باید هدف خود را فراملی قرار دهند. همچنین باید استراتژی‌هایی را که تمایل به موفق شدن رقابت در عرصه جهانی دارند در درون خود جا بیاندازند. تکمیل استراتژی‌های موفق جهانی، نیازمند توجه دقیق به مدیریت تضادهای فکری ایجاد شده در بین منابع انسانی و حفظ نقاط قوت فرهنگ سازمانی است. به‌منظور بقا در قرن بیست و یکم، سازمان‌ها باید خود را با یک ذهنیت جهانی تطبیق دهند و رهبری خود را به سمت حضور در فضای رقابتی جهانی تغییر دهند. مؤسسات و رهبران‌شان باید چگونگی مدیریت بر چنین تغییراتی را بیاموزند، در غیراین صورت چاره‌ای جز از دست دادن این شرایط رقابتی ندارند. بنابراین رهبران جهانی باید توان سوق دادن تهدیدات و محدودیت‌ها به فرصت‌ها را داشته باشند تا بتوانند کارکنان‌شان را برای برتر بودن، نه فقط برای بقا، بلکه برای سرعت بخشیدن به ابداعات در رقابت‌ها برانگیزانند (دنی و همکاران، ۲۰۱۸). توانایی روبه‌رو شدن با مسائل فرهنگی، نیاز حیاتی مدیران جهانی برای موفقیت در زمان حال و فرداست. ابعاد آشنای زندگی سازمانی نظیر ساختار سازمانی، سبک رهبری، الگوهای انگیزشی، مدل‌های آموزشی و تفکرات بسیار مهم در مدیریت منابع انسانی، وابسته به فرهنگ هستند، و به این ترتیب ضروری است به مرزهای ملی به‌عنوان محدودیت‌هایی توجه شود. به‌منظور فراهم کردن امکانات لازم جهت تطابق با چنین فرهنگ مختلطی، چیزی که بیش از به‌کارگیری مدیران از مناطق جغرافیایی مختلف ضروری است، انتقال فرهنگ توسط برنامه‌های دقیق و آموزش‌های آگاهانه فرهنگی است. برای ایجاد فرصت‌هایی برای مشارکت در عرصه بین‌المللی، رهبران جهانی نه تنها باید عادات، آداب و قوانین کشور مقصد خود را بیاموزند، بلکه حتی فرهنگ ملی و طرز تفکر مردم آنجا را نیز باید بشناسند. گرت هوفستد به تعریف ابعاد مهم ویژگی‌های ملل پرداخته است. طبق نظر وی، فرهنگ به برنامه‌ریزی جامع اندیشه اشاره دارد که وجه تمایز اعضای یک گروه انسانی از سایرگروه‌ها است (انگا و همکاران، ۲۰۱۹).

هوفستد چهار بعد برای فرهنگ ملی قائل می‌شود که عبارتند از: "فاصله قدرت"، "گریز از عدم قطعیت"، "فردگرایی"، "جمع‌گرایی" و "زن‌سالاری، مردسالاری".

وی معتقد است که بعضی تفاوت‌های فرهنگی نه تنها مخرب نیستند، بلکه مکمل یکدیگرند. اگر چه به دلیل وجود تفاوت در میزان ریسک‌پذیری و انطباق با آداب و رسوم، تفاوت‌های فرهنگی به طور بالقوه برای همکاری در سطح بین‌المللی مسئله ساز بوده‌اند. برای مثال فاصله قدرت و فردگرایی روی سبک رهبری به اندازه کارآمد بودن در یک کشور اثر می‌گذارند. در جامعه‌هایی با فرهنگ جمع‌گرایی، رهبر باید به وفاداری گروه احترام گذاشته و آن را تشویق و ترغیب کند. در جوامع فردگرا، افراد میل دارند که آزادی حرکت داشته باشند و انگیزه‌ها باید به افراد داده شود. وی نشان داد در کشورهای با فرهنگ، فاصله قدرت، ضعیف است و سبک رهبری و مدل‌های مدیریتی قابل قبولی وجود دارند که مشارکتی‌تر از سایر فرهنگ‌های مذکور است. طبق نظر وی، رهبر ایده آل در جوامع با فاصله قدرت ضعیف، دموکرات‌های لایقی خواهند بود. به تعبیری دیگر، مدیران ایده‌آل در جوامع با بعد قدرت قوی، اتوکرات‌های خوبی هستند. تفاوت‌های فرهنگی به طور قابل توجهی بر دیدگاه‌های مدیریت و عملکرد کارکنان سازمان‌ها اثر می‌گذارند. اصول مدیریت عمومی و منابع انسانی که برآمده از تئوری‌های مدیریت هستند، اخیراً به طور جدی در تبیین فرهنگ‌های مختلط گروه‌ها، زیر سؤال رفته‌اند. بنابر این درک فرهنگ‌های مختلط و مهارت‌های ارتباطی درون آنها می‌تواند در موفقیت‌های تجاری مؤثر باشد. به سبب فناوری پیشرفته ارتباطات، برخورد‌های فرهنگی در یک جامعه با روندی حیرت‌آور زیاد شده است. بین توریست‌ها و افراد محلی هم به اندازه همکاران تجاری آشوب و پریشانی به وجود می‌آید. چنانکه هنوز هم شاهد پدید آمدن سوءتعبیرهای پیچیده‌ای در مذاکرات بین دیپلمات‌های نوین و رهبران دولتی هستیم.

۳. روش تحقیق

این پژوهش بر اساس هدف از نوع کاربردی می‌باشد. به دلیل آنکه نتایج پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است. این پژوهش از شیوه پیمایشی از شاخه مطالعات میدانی محسوب می‌گردد. زیرا با استفاده از ابزار پرسشنامه به دنبال احصاء نظر نمونه آماری در مورد متغیرهای پژوهش می‌باشد. این پژوهش همچنین از لحاظ زمانی جزء پژوهش‌های مقطعی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق، کلیه مدیران صنایع بزرگ استان تهران شامل ایران خودرو، سایپا، بهمن، زامیاد، مپنا، بهنوش، ایران رایاتور و ... می‌باشند که از این تعداد، ۸۵ نفر به صورت هدفمند برای مصاحبه انتخاب گردیدند. در سطح استنباطی برای پاسخ به سؤالات تحقیق از آزمون t به کمک بسته نرم‌افزاری Spss V:25.0 استفاده می‌شود.

۴. یافته‌ها

در این بخش ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری تشریح می‌شوند.

جدول (۱): توزیع فراوانی افراد پاسخ دهنده به سؤالات جمعیت‌شناختی

سابقه خدمت				میزان تحصیلات			جنسیت	
۲۳ تا ۳۰ سال	۱۶ تا ۲۲ سال	۷ تا ۱۵ سال	۱ تا ۷ سال	فوق لیسانس و بالاتر	لیسانس	فوق دیپلم	زن	مرد
۲۸,۲۲	۴۲,۴۴	۱۹,۵۶	۹,۷۸	۵,۱۱	۸۴,۸۹	۱۰	۷,۷۸	۹۲,۲۲

مطابق اطلاعات درج شده در جدول (۱) جنسیت اکثر افراد مصاحبه شونده مرد، میزان تحصیلات اکثر پاسخ دهندگان کارشناسی و دارای ۱۶ تا ۲۲ سال سابقه می‌باشند. برای آزمون این فرضیه از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

جدول (۲): آزمون فرضیه تحقیق

نتیجه آزمون	سطح معناداری آزمون F	سطح معناداری	ضریب تأثیر	t	ضریب بتا (همبستگی)
قبول H1	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۲۷۲	۷,۱۲۱	۰,۵۲۱

با توجه به سطح معناداری محاسبه شده برای این فرضیه (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰/۰۵ می باشد و همچنین با توجه به مقدار آماره t استیودنت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین بازه ۱/۹۶۵+ و ۱/۹۶۵- قرار نمی گیرد، بنابراین می توان فرضیه صفر را رد کرد. پس می توان گفت شبکه های اجتماعی بر جهانی شدن مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین با توجه به ضریب بتای محاسبه شده برای این متغیرها که بین بازه ۰ و ۱+ می باشد، نشان می دهد رابطه مثبت و مستقیمی بین متغیرهای شبکه های اجتماعی و جهانی شدن منابع انسانی وجود دارد. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می توان گفت شبکه های اجتماعی بر جهانی شدن مدیریت منابع انسانی تأثیر ۲۷,۲ درصدی دارد. در نهایت با توجه به مقدار آماره سطح معناداری F که کمتر از ۰/۰۵ می باشد لذا چنین استنباط می شود که توزیع پراکندگی داده های متغیرهای فوق نسبت به خط رگرسیون معقول و منطقی می باشد.

۵. بحث و نتیجه گیری

نتایج تحلیل ها نشان داد شبکه های اجتماعی بر جهانی شدن مدیریت منابع انسانی تأثیر ۲۷,۲ درصدی در جهت مثبت و مستقیم دارد. برای جهانی شدن متخصصان، دانش استراتژی هم در سطح محل کار و هم در مراکز آموزشی نیاز است. پذیرش و درک وابستگی فرهنگی بسیاری از اقدامات مدیریت منابع انسانی، بیش از وسایل آموزشی باید توسعه یابد و مقاومت اولیه در برابر آن کنار گذاشته شود. تشخیص بین الزامات قانونی فرهنگ و تلاش به منظور اجتناب از اتخاذ تصمیمات دشوار، آزمونی مهم است. این مهم به بیان تفاوت بین آنچه ضرورت انجام شدن دارد و چگونگی انجام آن می پردازد. همچنین ضرورت آموزش گروه تازه ای از متخصصان منابع انسانی با نگرش جهانی وجود دارد. مدیران منابع انسانی با تجربه و آشنا با یک فرهنگ و آنهایی که در امور بین المللی با ما یک ملیت آشنا هستند در این بین بیشتر محدود شده اند. این چنین وضعیتی باید تغییر یابد. با وجود این اگر کارکنان در موقعیت کنونی، فاقد مهارت ها و تجارب بین المللی باشند، راه حل های ساختاری نظیر استقرار منطقه ای منابع انسانی یا افزودن مسئولیت های جهانی به وظایف منابع انسانی، مناسب نیست. با توجه به دنیای متلاطم امروزی که آنرا عصر تغییر نام نهاده اند، سازمان ها در معرض چالش های متعددی قرار دارند که یکی از مهم ترین آنها، چالش منابع انسانی است. به طور کلی این چالش ها ناشی از تغییر در چهار بُعد اساسی فناوری، ساختار، استراتژی ها و فرهنگ سازمانی است. که هر یک از این تغییرات، چالش های نوینی در حوزه مدیریت منابع انسانی ایجاد می کنند. بنابر این، آموختن و تربیت نسل جدیدی از متخصصان منابع انسانی در سطح بین المللی، یکی از اصلی ترین چالش های فراروی مدیریت منابع انسانی کنونی است. به علاوه، لازم است تمام سطوح دولتی از تغییرات مورد نیاز در سیستم های آموزشی و همکاری جهت ارائه مبالغ ضروری برای این تغییرات آگاه باشند. نوآوری در مدیریت منابع انسانی، به عنوان ابزار کلیدی برای ظرفیت سازی و ارتقای آن در عصر جهانی سازی است یعنی آنچه که برای توسعه مدیریت دولتی مطلوب و ضروری است، نیازی جدی برای نوآوری در مدیریت منابع انسانی است که به عنوان ظرفیت سازی برای مواجهه با چالش های جهانی شدن عمل می کنند. لذا پیشنهاد می شود مدیران منابع انسانی در عرصه جهانی شدن به موارد زیر توجه کنند:

- شناسایی واقعیت های بیرونی کسب و کار و مطابقت دادن فعالیت های منابع انسانی با نیازهای واقعی موجود؛
- تغییر نقش اداری موجود و حرکت به سمت حرفه ای شدن مدیریت منابع انسانی؛
- افزایش سهم مشتری از راه پیوند دادن منافع مشتریان با منافع کارکنان؛
- کمک به مدیران صف برای پیشبرد استراتژی از راه ارتقای قابلیت ها و شایستگی های منابع انسانی؛
- تشریح و طراحی مدل ارزش آفرینی کارکنان و حصول اطمینان از برخورداری کارکنان از توانایی های لازم برای انجام کارهای خود؛
- به کارگیری کارکنان حرفه ای و دانش مدار به صورت پاره وقت و تمام وقت؛
- استفاده از مدیریت عملکرد و ایفای نقش مربی در جهت هدایت کارکنان برای رسیدن به هدف های تعیین شده؛
- مدیریت فرایندها و فعالیت های اطلاعاتی، به روشی که ارزش افزوده ایجاد کند؛

- داشتن فرایند روشن و نیز برنامه ریزی استراتژیک برای همسوسازی سرمایه گذاری های منابع انسانی با هدف های بهبود کسب و کار،
- همسوسازی سازمان خود با استراتژی کسب و کار؛
- داشتن کارکنانی که نقش هایی روشن و مناسب ایفا می کنند؛
- ایجاد توانایی در کارکنان، برای نمایان ساختن شایستگی ها و خلاقیت های ذاتی شان؛
- سرمایه گذاری روی متولیان منابع انسانی، از راه آموزش و توسعه تجربه ها؛
- توسعه مهارت های کامپیوتری و استفاده بهینه از امکانات شبکه.

منابع و مراجع

۱. Armstrong, M. (2021). A Hand book Of Personel Management Practice (kogan Page Ltd London).
۲. Dany, F. Mallon, M, Arthur M. B. (2018) , "The odyssey of career and the opportunity for international comparision" 'International Journal of Human Resource Management, 14(2), 89-93.
۳. De Cieri, H. ,Dowling ,P. J. (2018) , "Strategic human resource management in multinational enterprises: theoretical and empirical developments" 'Research in Personnel and Human Resources Management: Strategic Human Resources Management in the Twenty-First Century.
۴. Engle ,A. D. ,Mendenhall ,M. E. ,Powers ,R. L. ,Stedham ,Y. (2019) , "Conceptualizing the global competency cube: a transitional model of human resources" 'Journal of European Industrial Training, 25(1), 132-145.
۵. Fisher ,C. D. (2020) , "Current and recurrent challenges in HRM" 'Journal of Management ,Vol. 15.
۶. Garavan ,T. ,Morley ,M. ,Gunnigle ,P. ,Collins ,E. (2020) , "Human capital accumulation: the role of human resource development" 'Journal of European Industrial Training, 25(1), 56-69.
۷. Warner, B. (2020). The New Agenda For Organization Development " Organizational Dynamics Aqurterlg Review ,Summe.