

شناسایی شاخص های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی

در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور

روح اله عرب مختاری^۱، اسماعیل شریفیان^{۲*}، کوروش قهرمان تبریزی^۳، محسن منوچهری نژاد^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۲. دانشیار دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران (نویسنده مسئول)

۳. دانشیار دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

۴. استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۰۱

تاریخ ارسال: ۱۳۹۹/۰۳/۲۹

Identification of Development Indicators of the Native Model of Electronic Human Resource Management in the General Departments of Sports and Youth of Iran**Rouhollah Arab Mokhtari¹, Esmail Sharifian^{2*}, Kouros Ghahreman Tabrizi³, Mohsen Manochehri Nezhad⁴**

1. Ph.D. Student in Sports Management, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman, Iran

2. Associate Professor, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran

3. Associate Professor, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran

4. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Science, Farhangiyani University, Tehran, Iran

Received: (2020/06/18)

Accepted: (2020/08/22)

Abstract**چکیده**

The aim of this study is to identify the developmental indicators of the native model of e-human resource management. This research has a qualitative approach and the method of fundamental data theory has been used as a research method. The data collection method is the study of theoretical foundations and in-depth and open interviews with 16 prominent professors in the field of specialized management in the field of electronic human resource management. The sampling method continued purposefully by standard and to the extent of theoretical saturation. The validity of this study was evaluated and confirmed by the interviewees and then the expert professors. To analyze the data, continuous comparison method has been used during three stages of open, axial and selective coding. The results showed that growth factor (new services, promotion, preparation for the future) and transformation (creation, alignment, coordination) were identified as consequences. Network-oriented factor (individual networking, organizational networking, updating, technology application) and regeneration (application, communication, automation) were considered as strategies, and organizational contexts (organizational characteristics, attracting and providing human resources, support and commitment) and extra-organizational contexts (internal organization environment, national environment, new communication networks) were identified as the axial category.

این پژوهش با هدف شناسایی شاخص های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی انجام شد. این پژوهش دارای رویکردی کیفی بود و از روش نظریه داده بنیاد (گراند تئوری) به عنوان روش پژوهش استفاده شده است. روش گردآوری داده ها، مطالعه مبانی نظری و مصاحبه های عمیق و باز با ۱۶ نفر از اساتید برجسته حوزه مدیریت متخصص در حوزه مدیریت الکترونیک منابع انسانی بود. روش نمونه گیری به صورت هدفمند از نوع معیاری و تا حد اشباع نظری ادامه یافت. مصاحبه شونده گان و سپس اساتید متخصص روایی این پژوهش را بررسی و تأیید کردند. برای تحلیل داده ها از روش مقایسه مداوم در طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که عامل رشدگرایی (خدمات نوین، ارتقاء آمادگی برای آینده) و تحول (ایجاد، همسویی، هماهنگی) به عنوان پیامدها و شبکه محور (شبکه سازی فردی، شبکه سازی سازمانی، به روزرسانی، کاربست فناوری) و باز آفرینی (کاربرد، ارتباط، اتوماسیون) به عنوان راهبردها و بافت سازمانی (ویژگی سازمان، جذب و تأمین منابع انسانی، حمایت و تعهد) و بافت فراسازمانی (محیط داخلی سازمان، محیط ملی، شبکه های نوین ارتباطی) به عنوان مقوله محوری شناسایی شدند.

واژه های کلیدی: مدیریت الکترونیک، منابع انسانی، داده بنیاد، مدل بومی.**Keywords:** Electronic Management, Human Resources, Database, Native Model**Corresponding Author:** Esmail Sharifian**E-mail:** sharifian_e@yahoo.com

نویسنده مسئول: اسماعیل شریفیان

پست الکترونیک: sharifian_e@yahoo.com

مقدمه

امروزه سازمان‌ها با رقابتی بسیار شدید روبه‌رو هستند که از تغییرات فناورانه و تغییر در تقاضای مشتریان ناشی می‌شود. این موضوع باعث زیرسؤال رفتن صحت مدل‌های سنتی مدیریت شده است (مؤدی و همکاران، ۲۰۱۸). در سال‌های اخیر و هم‌زمان با روند سریع جهانی شدن صنایع خدماتی و گسترش فرایندها، عرضه خدمات در سطح جهان بیش از هر زمان دیگری مشهود است. بازار رقابت جهانی و تشدید رقابت بین سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات، اندازه‌گیری رضایتمندی مشتریان را به امری گریزناپذیر تبدیل کرده است. یکی از اساسی‌ترین عوامل ارائه خدمات، نیروی انسانی است. تأثیرگذاری عملکرد نیروی انسانی در کیفیت ارائه خدمات اجتناب‌ناپذیر است. در گذشته اتکای فعالیت‌های مربوط به بهره‌وری، بر عملیات تولیدی بوده است، اما امروزه خدمات از نظر هزینه (برای حفظ قابلیت رقابت) و از نظر بهره‌وری کارگران خدماتی، عامل مهمی در موفقیت شرکت مدنظر قرار می‌گیرد. درحقیقت، رشد بهره‌وری کارگران خدماتی و بخش خدمات، زیربنای سلامت کل اقتصاد را با فراهم‌آوردن نیروی لایق برای بخش تولید و تقاضا برای محصولات آن، محکم می‌کند. مدیران ژاپنی با تشخیص این نکته توجه خود را به‌طور روزافزون بر تأمین نیروهای لایق و کارآمد در بخش‌های اداری و بهبود فرایندهای کار در عملیات دفتری معطوف کرده‌اند. این تلاش‌ها مکمل سرمایه‌گذاری روزافزونی است که در اتوماسیون اداری و مدرنیزه کردن امکانات صورت می‌پذیرد.

واژه «مدیریت الکترونیک منابع انسانی» برای اولین بار در دهه ۱۹۹۰ استفاده شد که به انجام‌دادن تراکنش‌های مدیریت منابع انسانی با استفاده از اینترنت اشاره داشت. مدیریت الکترونیک منابع انسانی درصدد است اطلاعات را در هر زمان و مکان در اختیار مدیران و کارکنان قرار دهد. سیستم مدیریت الکترونیک منابع انسانی شامل نرم‌افزار برنامه‌ریزی منابع انسانی، مراکز خدمات منابع انسانی، درگاه‌های مدیران و کارکنان می‌شود. مدیریت الکترونیک منابع انسانی شیوه‌ای برای پیاده‌کردن استراتژی‌ها، سیاست‌ها و اقدامات در سازمان‌ها از طریق پشتیبانی آگاهانه و هدایت‌شده کانال‌های مبتنی بر فناوری وب است. این واژه معنی گسترده‌ای دارد و شامل مواردی چون به‌کارانداختن یا به‌واقعیت‌درآوردن چیزی می‌شود؛ بنابراین منابع انسانی الکترونیک یک مفهوم از شیوه مدیریت کردن منابع انسانی است (لوسی^۱، ۲۰۰۹: ۷۴). مدیریت الکترونیک منابع انسانی می‌تواند برای فعالیت‌های عملیاتی (فعالیت‌های شامل تراکنش‌های روزانه و ثبت

وقایع) فعالیت‌های سنتی مدیریت منابع انسانی مانند جذب، انتخاب، آموزش، جبران خدمات و مدیریت عملکرد و فعالیت‌های که دارای ارزش افزوده برای سازمان هستند، به کار رود (پاری^۲، ۲۰۱۱: ۱۱۴۷). استفاده از فناوری مدیریت الکترونیک منابع انسانی پرتالی را ایجاد می‌کند و مدیران، کارکنان و متخصصان منابع انسانی را قادر می‌کند تا اطلاعات مورد نیاز برای مدیریت منابع انسانی را مشاهده، جمع‌آوری و بازبینی کنند (یوسف^۳، ۲۰۱۱: ۵۵). امروزه با مدیریت الکترونیک منابع انسانی^۴ مدیران ستادی توانسته‌اند در ارزیابی کارکنان خود نقش مؤثرتری را ایفا کنند، هزینه‌های کارکنان خود را تخمین بزنند. گزارش‌های عمومی منابع انسانی را تهیه کنند (نرخ جابه‌جایی، اخراج و غیره) نیازهای آموزشی را پردازش کنند و در مدیریت استعداد و شایستگی کارکنان سهم داشته باشند (ماچادو^۵، ۲۰۱۴: ۹۸۰). اوبیدات^۶ (۲۰۱۵) نشان داد استفاده از مدیریت الکترونیک منابع انسانی تأثیر مثبت معناداری بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی ندارد (به نقل از دشول^۷، ۲۰۱۵: ۶۰۶)؛ بااین‌حال، باید دقت کرد که بین سیستم اطلاعات منابع انسانی و منابع انسانی الکترونیک تفاوت فراوانی وجود دارد. سیستم اطلاعات منابع انسانی اساساً با واحد منابع انسانی سروکار دارد و کاربران این سیستم اساساً کارکنان منابع انسانی هستند؛ درحالی‌که در مدیریت الکترونیک منابع انسانی گروه هدف کارکنان منابع انسانی نیستند؛ بلکه افرادی خارج از این بخش یعنی مدیران عالی و صنفی و سرپرستان و مأموران کل سازمان را در بردارد (لوسی، ۲۰۰۹: ۷۵).

کشوری که با مشکلات اقتصادی مانند مشکل اشتغال و نرخ زیاد تورم مواجه است، برای رهایی از این مسائل می‌باید برای تربیت نوآوران سازمانی تلاش کند؛ زیرا بسترسازی برای فرهنگ حاوی تربیت نوآوران سازمانی برای جوامع درحال توسعه مانند ایران از اهمیت و ضرورت حیاتی برخوردار است. در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات، پژوهش‌ها نتایج متفاوتی در کشورهای مختلف داشته‌اند که بیشتر مطالعات به کشورهای توسعه‌یافته مربوط است. این مطالعات بر اثرگذاری صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره‌وری کل در سازمان‌ها تأکید دارند؛ هرچند در برخی موارد تناقض در میزان بهره‌وری مشاهده می‌شود. کشورهای درحال توسعه از نظر زیرساخت‌های صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان تفاوت معناداری با کشورهای پیشرو دارند؛ بنابراین با توجه به پیشرفت سریع در

2- Parry

3- Yusoff

4- Electronic Human Resource Management

5- Machado

6- Obeidat

7- Deshwal

1- Luosi

پژوهش آن‌ها، عملکرد اجتماعی به‌طور عمده به رضایتمندی بستگی دارد؛ درحالی‌که تعهد اهمیت کمتری دارد؛ باین‌حال، هر دو عملکردهای اجتماعی را تعیین می‌کنند؛ بنابراین مدیران باید راهی برای تثبیت سهم تعهد پیدا کنند. همچنین دشول (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «نقش مدیریت الکترونیک منابع انسانی در بهره‌وری» انجام داد که یافته‌های پژوهش وی حاکی از آن بود که مدیریت الکترونیک منابع انسانی تأثیر مثبت معنادار بر بهره‌وری نیروی انسانی ندارد.

سازمان‌هایی موجود در کشور ما به‌خصوص سازمان‌های دولتی هنوز درگیر کاغذبازی و انجام‌دادن فرایندهای پیچیده اداری و سنتی و بزرگ‌شدن بروکراسی‌های ناکارآمد هستند. این امر را می‌توان هنگامی که به سازمان‌های اداری مراجعه می‌کنیم، به‌وضوح مشاهده کرد. ارائه خدمات معمولاً با سرعت کم و کیفیت بد مواجهه همراه است و ناراضی‌های شهروندان را به همراه دارد. احتمالاً مزایا و بهبودهای حاصل از اجرای مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمان‌ها موجب بهره‌وری می‌شود که پیامدهایی همچون ارائه خدمات کیفی‌تر، سریع‌تر و کم‌هزینه‌تر را در بر خواهد داشت که علاوه بر اینکه موجب بهبود سطح عملکردهای سازمان‌های کشورمان می‌شود، زمینه رضایت بهتر شهروندان را به‌عنوان پیامد نهایی در پی خواهد داشت. ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور به‌عنوان متولی ورزش کشور و سازمانی که با منابع انسانی وسیع سروکار دارد، مستلزم مدیریت بهینه است و استفاده از مدیریت الکترونیک منابع انسانی می‌تواند آن سازمان را به سازمانی ایده‌آل تبدیل کند.

بنابراین با توجه به پیشینه پژوهش و آنچه گفته شد، هدف اصلی این پژوهش شناسایی شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور بود.

روش پژوهش

این مطالعه از نوع پژوهش‌های کیفی بود. هدف این پژوهش، شناسایی شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور بود. این امر با استفاده از پژوهش کیفی از نوع گراندد تئوری که شیوه آن اکتشافی است، انجام شده است. در این پژوهش با بررسی ادبیات و مصاحبه اکتشافی به شناسایی شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور اقدام شد. همچنین داده‌های پژوهش به شیوه گراندد تئوری (کدگذاری واحد تحلیل، مقوله‌ها و واحد ثبت) تجزیه و تحلیل شدند. اساتید برجسته حوزه مدیریت و متخصص در حوزه فناوری اطلاعات مشارکت‌کنندگان

زمینه‌های مختلف اینترنتی، مدیریتی و ارتباطی، لازم است در این زمینه‌ها پیشرفت‌هایی حاصل شود. با توجه به تحقیقات گوناگونی که در زمینه فناوری اطلاعات و بهره‌وری انجام شده است، هنوز تأثیرات بارز مدیریت الکترونیک منابع انسانی بر بهره‌وری به‌طور کامل مشخص نشده است. دهقانیان (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت منابع انسانی الکترونیک» به این نتیجه رسید که عوامل تکنولوژیک، عوامل رفتاری، عوامل سازمانی و عوامل محیطی بر موفقیت مدیریت منابع انسانی الکترونیک تأثیرگذار هستند. شرایط زمینه‌ای بیانگر مجموعه خاصی از ویژگی‌های مربوط به پدیده است که به شکل عمومی به مکان رویدادها و وقایع مرتبط اشاره دارد. اژدری (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی بومی شاخص‌های مؤثر در به‌کارگیری خدمات مدیریت منابع انسانی الکترونیک مبتنی بر رایانش ابری در شرکت‌های دانش‌بنیان» به این نتیجه رسید که در بعد فناوری، مزایای مرتبط، نبود اطمینان، پیچیدگی، انطباق‌پذیری و آزمون‌پذیری، در بعد محیط، فشار رقابت، صنعت، بازار، حمایت رایانشی خارجی و موقعیت فیزیکی و در بعد سازمان، آمادگی سازمانی، حمایت مدیر ارشد، تجربه قبلی مبتنی بر فناوری و استقبال از نوآوری، ابعاد اصلی الگوی به‌کارگیری خدمات مدیریت منابع انسانی الکترونیک مبتنی بر رایانش ابری هستند. هیکیلا و اسمل^۱ (۲۰۰۹) ۱۸ مصاحبه عمیق با مدیران منابع انسانی در دو تا از شرکت‌های اروپایی در رابطه با تأثیر «بومی‌سازی و ویژگی‌ها» بر پذیرش و استفاده از سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک انجام دادند. نتایج حاکی از آن بود که این عمل با توجه به سطح بومی‌سازی و ویژگی‌ها کارمندان هم می‌تواند تأثیر مثبت و هم می‌تواند تأثیر منفی به همراه داشته باشد. هوی^۲ (۲۰۰۶) در پژوهش خود به زیرساخت‌های فناوری اطلاعات اشاره کرده است. مازون^۳ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «سیستم مدیریت منابع انسانی دانشگاه و تأثیر آن‌ها بر برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی و استفاده از فناوری اطلاعات (مدیریت منابع انسانی)» به این نتیجه دست یافتند که سیستم مدیریت منابع انسانی هر دانشگاه در سطوح مختلف با دانشگاه دیگر متفاوت است و تأثیر چشمگیری بر مدیریت الکترونیک منابع انسانی دارد. ویداد^۴ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «تأثیر روش‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی بر عملکرد اجتماعی از طریق روش مدیریت منابع انسانی: مورد تحقیق بانک آل‌راجی» به این نتیجه دست یافتند که در نمونه

1- Heikkila & Smale
2- Hooi
3- Mazon
4- Widad

مراحل کدگذاری در گراندد تئوری عبارت‌اند از:

گام اول: کدگذاری باز^۱

گام دوم: کدگذاری محوری^۲

گام سوم: کدگذاری انتخابی^۳



شکل ۱- مدل پارادایمی کدگذاری محوری

Figure 1- Paradigm Model of Central Coding

یافته‌های پژوهش

شرایط علی

در این مدل شرایط علی رویدادهایی هستند که موقعیت‌ها و مسائل مرتبط با یک پدیده را خلق می‌کنند و تشریح می‌کنند که افراد و گروه‌ها چرا و چگونه به روش‌های خاصی پاسخ می‌دهند. شرایط علی شامل مقولاتی است که به‌طور مستقیم بر توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور تأثیر می‌گذارد یا این عوامل به‌نوعی ایجادکننده و توسعه‌دهنده پدیده هستند. در این پژوهش سه مقوله عوامل فناوری، عوامل استراتژیک و عوامل رفتاری بر بهبود شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی تأثیر می‌گذارند. مقوله‌های مربوط به شرایط علی در جدول ۱ نشان داده شده است.

پژوهش را تشکیل دادند که این افراد به‌صورت هدفمند از نوع معیاری برای مصاحبه‌های کیفی درباره موضوع پژوهش انتخاب شدند (۱۶ مصاحبه با ۱۶ نفر و تا حد اشباع نظری ادامه یافت). معیار انتخاب نمونه‌های پژوهش، میزان تخصص در مدیریت الکترونیک منابع انسانی و میزان درگیری در تصمیم‌گیری ورزش بود. پس از تحلیل ادبیات و برای تکمیل شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور، با ۱۶ نفر از مشارکت‌کنندگان مصاحبه شد تا فهرست شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور تکمیل شود. با یک نفر از مصاحبه‌شوندگان (مصاحبه‌شونده اول) دو بار مصاحبه صورت گرفت؛ زیرا در اولین مصاحبه، مواردی از نگاه مصاحبه‌شونده جا افتاده بود که سعی شد در مصاحبه مجدد، آن موارد اصلاح شود. همچنین از مصاحبه سیزدهم، داده جدیدی به دست نیامد، ولی برای اطمینان مصاحبه با نفر شانزدهم ادامه یافت. قبل از انجام دادن مصاحبه و به‌همراه سؤال‌های مصاحبه، نامه‌ای با امضای پژوهشگر مبنی بر تعهد اخلاقی در نگهداری مفاد مصاحبه و مشخصات مشارکت‌کنندگان و منتشر نکردن آن ارسال شد. همچنین با اطلاع مشارکت‌کنندگان تمام مصاحبه‌ها ضبط شدند و برای استخراج نکات کلیدی بررسی شدند. پس از اعلام موافقت مشارکت‌کنندگان، مصاحبه‌ها با محوریت تلقی، برداشت و شاخص‌های مدنظر به‌منظور شناسایی شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور و مهم‌ترین شاخص‌ها برگزار شد. در مصاحبه‌های انجام‌شده، پاسخگویان به سؤال مدنظر درباره ارائه مؤلفه یا شاخص جدید و تأیید مؤلفه‌ها و شاخص‌های گردآوری‌شده ابراز نظر کردند.

جدول ۱- مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با شرایط علی

Table 1- Categories and Concepts Related to Causal Conditions

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
عوامل فناوری	ویژگی‌ها بومی‌سازی	وضوح ساختار اطلاعاتی، مزیت نسبی بخشی، سهولت تجربه شده در استفاده از سیستم ایجادکردن محتوای سیستم سفارشی، زبان استانداردسازی، زیرساخت‌های فناوری
	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی سازمان	حوزه فعالیت سازمان، اندازه سازمان
عوامل استراتژیک	دانش و مهارت‌ها	مدیریت تغییر، ظرفیت جذب فناوری اطلاعات منابع انسانی طرح‌ریزی فرایندهای منابع انسانی، توانایی بالقوه بازگشت سرمایه، شناسایی نیازهای منابع انسانی،
	برنامه‌ریزی	تیم‌های پروژه‌های چندوظیفه‌ای، وضوح برنامه‌ریزی و اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیک، بازاریابی داخلی سیستم
عوامل رفتاری	فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمان، هنجارهای انتزاعی سازمان، مهارت‌ها متخصصان و کارکنان در رابطه با فناوری اطلاعات، رهبری
	عوامل روان‌شناختی	اعتماد بین اعضای تیم پروژه، اعتقاد مثبت مدیریت و کارمندان به مدیریت منابع انسانی الکترونیک، مقاومت در برابر تغییر، ادراکات کارکنان منابع انسانی، ایجادکردن دیدگاه مشترک بین مدیران منابع انسانی و سیستم‌های اطلاعاتی

شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای بیانگر مجموعه خاصی از ویژگی‌های مربوط به پدیده است که به شکل عمومی به مکان رویدادها و وقایع مرتبط اشاره دارد. ویژگی‌های زمینه‌ای شامل عواملی می‌شوند که بدون آن‌ها تحقق بهبود شناسایی شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور امکان‌پذیر نیست و زمینه شرایط

جدول ۲- مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با شرایط زمینه‌ای

Table 2- Categories and Concepts Related to Contextual Conditions

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
عوامل انسانی	عوامل فردی	آشنایی فرد با مهارت‌های فناوری اطلاعات، تحصیلات فرد، نگرش به تغییر
	سرمایه انسانی راهبردی	قابلیت کار تیمی، توان کاربردی کردن دانش آکادمیک، کارکنان خلاق و ایده‌پرداز، مشتاق تجربه‌های نو
بهره‌وری سازمانی	عوامل سازمانی	حمایت مدیران سطح بالا، اندازه سازمان، فرهنگ سازمانی، منابع سازمان
	عوامل کاری	پیچیدگی کاری، استقلال کاری، اهمیت شغل

شرایط مداخله‌گر

شرایط مداخله‌گر شامل شرایط عام‌تری همچون زمان، فضا و فرهنگ می‌شود که به‌عنوان تسهیلگر یا محدودکننده راهبردها عمل می‌کنند. این شرایط در راستای تسهیل یا محدودیت‌کنشی / کنشی متقابل در زمینه خاصی عمل می‌کنند. هر یک از این شرایط طیفی را تشکیل می‌دهند که

تأثیر آن‌ها از بسیار دور تا بسیار نزدیک متغیر است (دانایی فرد و همکاران، ۲۰۰۹). در این پژوهش دو مقوله فرهنگ جامعه و سستی بودن سازمان، مقوله‌های مداخله‌گر در نظر گرفته شده‌اند که در جدول ۳ ارائه شده‌اند.

Table 3- Categories and Concepts Related to Interfering Conditions

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
	عوامل کلان	تحریم‌های بین‌المللی، تعامل نداشتن سازمان‌های بین‌المللی با سازمان‌های ایرانی و معامله کردن، فقدان اعتماد به سازمان‌های بین‌المللی، نفوذ گروه‌های سیاسی به سازمان‌ها، دغدغه‌های مالی گسترده سازمان‌ها
فرهنگ جامعه	عوامل خرد	علاقه نداشتن مدیران ارشد به ارائه فضای باز فناوری، بی‌توجهی به کارکنان در مسائل آموزشی در سازمان، فرایندهای ناکارآمد فناوری، نبود نگرش مثبت به افزایش دامنه فعالیت کارمندان، شفاف نبودن فرایندهای اداری، ضعف در تبدیل انواع دانش در سازمان، فقدان امنیت شغلی مدیران ورزشی، ضعف سیستم‌های ارزیابی در سازمان‌ها ورزشی، مهارت پایین سازمان‌های ورزشی به منظور ایجاد فناوری‌های جدید
	ناکارآمدی محیط	فشار نیروهای خارج از سازمان، پذیرفته نشدن ابهام، پذیرش فاصله قدرت، برچسب مثبت محیط به رفتارهای مسموم، نبود نظارت اجتماعی
سنتی بودن سازمان	تفاوت ارزش‌ها	وجود فرهنگ‌ها و زبان‌های مختلف در سازمان، وجود و شیوع سبک‌های زندگی شخصی متفاوت، وجود اعتقادات و باورهای اجتماعی متفاوت
	ضعف ساختاری	بار زیاد شغل، ارتباطات ناکارآمد، مبهم بودن استانداردهای عملکرد، ساختار بروکراتیک، ضعف در هدف‌گذاری و راهبرد، ابهام در نقش، تعارض نقش

مقوله محوری

پدیده مدنظر باید محوریت داشته باشد؛ یعنی همه مقوله‌های اصلی دیگر بتوانند به آن ربط داده شوند و به تکرار در داده‌ها ظاهر شود؛ به این معنا که در همه یا تقریباً همه موارد، نشانه‌هایی وجود دارد که به آن مفهوم اشاره می‌کنند. پدیده محوری به ایده یا پدیده‌ایی گفته می‌شود که اساس و محور فرایندی

جدول ۴- مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با مقوله محوری

Table 4- Categories and Concepts Related to The Central Category

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
	ویژگی سازمان	آمادگی سازمان، حمایت مدیران ارشد، تجربه قبلی مبتنی بر فناوری، استقبال از نوآوری
بافت سازمانی	جذب و تأمین منابع انسانی	کارمندیابی الکترونیک، اعلام فرصت‌های شغلی، تعداد متقاضیان، کیفیت، زمان، هزینه
	حمایت و تعهد	تعهد از سوی مدیریت و کارکنان، حمایت مدیریت عالی، حمایت از کاربر، آموزش کارمندان منابع انسانی و مدیریت
	محیط داخلی سازمان	فشار و رقابت، صنعت، بازار، موقعیت فیزیکی
بافت فراسازمانی	شبکه‌های نوین ارتباطی	مزایای مرتبط، نبود اطمینان، پیچیدگی، انطباق پذیری، آزمون پذیری
	محیط ملی	آموزش و توسعه منابع انسانی، مشارکت کارمندان، ارزیابی عملکرد، ساختار پرداخت

راهبردها

پژوهشگر با توجه به مجموعه مفاهیمی که از لابه‌لای مصاحبه‌ها و کدهای نهایی استخراج شده‌اند، مقوله فرعی را شبکه‌محور و بازآفرینی نام‌گذاری کرده است. جدول ۵ مقوله‌ها و مفاهیم مربوط به راهبردها را نشان می‌دهد.

راهبردها طرح‌ها و کنش‌هایی هستند که خروجی مقوله محوری مدل‌اند و به پیامدها ختم می‌شوند. راهبردها مجموعه تدابیری هستند که برای مدیریت، اداره یا پاسخ به پدیده بررسی شده اتخاذ می‌شوند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸: ۱۱۲).

جدول ۵- مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با راهبردها

Table 5- Categories and Concepts Related to Strategies

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
شبکه محور	شبکه‌سازی فردی	مدیریت ارتباط با مشتریان، باشگاه مشتریان، سایت و شبکه‌های اجتماعی
	شبکه‌سازی سازمانی	ائتلاف‌های استراتژیک در زنجیره ارزش، حضور در نمایشگاه‌های تخصصی و جشنواره‌های ورزشی، برون سپاری
	به‌روزرسانی	افزایش دانش فنی، به‌روز کردن اطلاعات، اصلاح و بهبود فرایندها، بهبود شاخص‌های مالی دانش فنی، بهره‌وری زیاد دانش مدیریت
	کاربست فناوری	جلوگیری از بروز خطاهای انسانی، صرفه‌جویی مالی حاصل از الکترونیکی کردن، افزایش دقت و سرعت، تسهیل امر کنترل
باز آفرینی	کاربرد	به‌کارگیری برنامه‌های کاربردی برای پردازش اطلاعات منابع انسانی، آموزش رسمی کارکنان درباره فناوری اطلاعات و نحوه به‌کارگیری آن، طراحی بانک اطلاعاتی فرایند استخدام و متقاضیان استخدام
	ارتباط	تبادل اطلاعات به‌صورت برخط بین حوزه‌ها و کارشناسان منابع انسانی، تبادل اطلاعات به‌صورت برخط بین حوزه‌های منابع انسانی و سایر حوزه‌های سازمان، دسترسی به اطلاعات به‌صورت بیست و چهار ساعته، برخط بودن دسترسی به اطلاعات پرسنلی (آدرس و توانایی فرد)، امکان دسترسی به اطلاعات منابع انسانی و تجربیات سایر سازمان‌ها از طریق شبکه و اینترنت، استفاده از صفحات وب و فناوری کنفرانس از راه دور در تشکیل جلسات (شبکه داده‌ای برای تسهیل کار گروهی)، اطلاع‌رسانی گسترده و انتشار اطلاعات با استفاده از شبکه‌های اینترنت، استفاده از پست الکترونیکی برای ارتباط سازمان
	اتوماسیون	مکانیزه و الکترونیکی شدن ارزیابی مدیریت عملکرد کارکنان، مکانیزه و الکترونیکی شدن فرایند استخدام نگهداری و به‌روزرسانی الکترونیکی سوابق کارکنان (پرونده و کار تابل مجازی)، مکانیزه و الکترونیکی شدن سیستم جبران خدمات، مکانیزه و الکترونیکی شدن فرایند آموزش

پیامدها

پیامدها همان برون‌دادها یا نتایج کنش‌ها و واکنش‌ها هستند (دانایی فرد و همکاران، ۲۰۰۹). بخش آخر ارائه مدل بهبود شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی شامل رشدگرایی و تحول است. با توجه به نام‌گذاری شدند. در جدول ۶ مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با پیامدها ارائه شده است.

جدول ۶- مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با پیامدها

Table 6- Categories and Concepts Related to The Consequences

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
رشدگرایی	خدمات نوین	همبستگی بین اعضای جامعه، توزیع مناسب حقوق و دستمزد بین بخش‌های مختلف سازمان، آموزش اجتماعی، لزوم حمایت و مشارکت مردم، لزوم دخالت ارباب رجوع و ورزشکاران در تصمیم‌گیری
	ارتقا	انعکاس اجتماعی وظایف دولت، بهبود قدرت پاسخگویی، ایجاد و حفظ تصویری خوب از کاربران، بهره‌برداری از فرصت‌های فناوری اطلاعات، ایجاد رابطه مثبت و خوب با جامعه کاربران، برآوردن پیش‌نیازهای کاربران نهایی
	آمادگی برای آینده	پیش‌بینی و آمادگی برای مواجهه با مشکلاتی که در رابطه با سیستم‌های اطلاعاتی می‌تواند رخ دهد، تقویت منظم پروفایل برنامه‌های کاربردی فناوری اطلاعات، تقویت منظم نرم‌افزارها و سخت‌افزارها، انجام دادن پژوهش‌های سودمند در جهت ظهور فناوری‌های جدید و مناسب بودن آن‌ها برای کسب‌وکار

ایجاد سیستم مدیریت مؤثر و هوشمندانه دانش و طراحی سیستم‌های تسهیم انتقال دانش، ایجاد اشتغال مجازی و همکاری از راه دور، ایجاد محیط یادگیری مجازی و ارزیابی مدیریت دانش به صورت برخط، تفویض وظایف منابع انسانی از واحد منابع انسانی به کارکنان، ایجاد خزانه‌های استعداد در سازمان و فرایند استعدادیابی

ایجاد

پیوند و همسویی مدیریت منابع انسانی الکترونیک با نیازهای کسب‌وکار و الزام‌های محیطی، تسهیل و طراحی مجدد فرایندهای منابع انسانی با یکپارچگی نرم‌افزارهای منابع انسانی، انعطاف‌پذیری سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک در برابر تغییرات درونی و بیرونی کسب‌وکار، همسویی و یکپارچگی استراتژیک کارکردها در حوزه‌های مدیریت منابع انسانی با سایر حوزه‌های سازمان، همسویی و یکپارچگی کارکردهای منابع انسانی در ارائه خدمات منابع انسانی، دسترسی به ابزارهای فناوری اطلاعات به منظور آگاهی سریع از تغییرات منابع انسانی با هدف حفظ رقابت و جذابیت (هوشمندی استراتژیک منابع انسانی)

همسویی

تحول

یکپارچگی نرم‌افزارهای مورد استفاده در منابع انسانی، دسترسی به پایگاه اطلاعات منابع انسانی از راه دور (خارج از محل کار)، استفاده از برنامه‌های کاربردی در کامپیوتر (سیستم خبره) جهت استخراج و مدل سازی اطلاعات منابع انسانی، مهیا کردن سیستم حمایت از تصمیم برای تصمیم گیری های مدیریتی، به کارگیری نرم افزارهای پیشرفته برای دسترسی و حفاظت اطلاعات منابع انسانی

همه‌انگهی

اعتبارسنجی و ارزیابی کیفیت پژوهش

سنجش اعتبار مطالعات کیفی نزد محققان و صاحب‌نظران همواره مناقشه‌برانگیز بوده است. دانایی فرد و همکاران (۲۰۱۱) معتقدند باید نحوه و اساس انجام‌دادن تحقیق بررسی شود و در آن دقت نظر شود. آن‌ها از این روش به‌عنوان «ممیزی تحقیق» نام برده‌اند. در این روش سازوکارهایی در هر مرحله از تحقیق به کار گرفته می‌شود تا اعتبار و تناسب پژوهش به‌صورت تدریجی سنجیده شود و نتایج معتبر حاصل شود.

کیفیت و دقت در کدگذاری

اساس تحلیل داده‌ها در روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، کدگذاری داده‌هاست و دقت در این امر نقش مهمی در اعتبار یافته‌ها دارد. یکی از روش‌های بررسی

کیفیت و دقت کدگذاری داده‌ها، استفاده از کدگذاری بی‌طرف است. در این روش از یک نفر که سابقه ذهنی درباره موضوع پژوهش ندارد، خواسته می‌شود متن مصاحبه‌ها را بررسی و کدگذاری مجدد کند. بدین منظور، در پژوهش حاضر، متن پیاده‌سازی‌شده مصاحبه‌ها در هر مرحله به یک فرد دارای مدرک دکتری مدیریت خارج از پژوهش ارائه شد و از وی درخواست شد آن‌ها را براساس ادراک خود کدگذاری کند. در پایان به‌منظور بررسی توافق بین دو کدگذاری، با استفاده از نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس^۱ ضریب کاپا محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۷ ارائه شده است. از دیدگاه فلیس (۱۹۸۱)، اگر این ضریب در وضعیت معناداری بیشتر از ۰/۶ باشد، خوب و اگر بیش از ۰/۷۵ باشد، بیانگر توافق عالی میان کدگذاران است. نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد کیفیت کدگذاری انجام‌شده در این پژوهش از دقت بسیار مطلوبی برخوردار است.

جدول ۷- شاخص‌های کاپای محاسبه‌شده پژوهش

Table 7- Calculated Capa Indicators of Research

عدد معناداری	انحراف از استاندارد	تعداد موارد معتبر	ضریب کاپا
۰/۰۰۱	۰/۰۶۱	۹۲	۰/۸۵۳

جامعه پژوهش با مشاوره اساتید و خبرگان صورت گرفت و مشارکت‌کنندگان در هر مرحله از پژوهش، مصاحبه‌های پیاده‌سازی‌شده، کدگذاری‌ها و مدل نهایی

اعتبار پژوهش

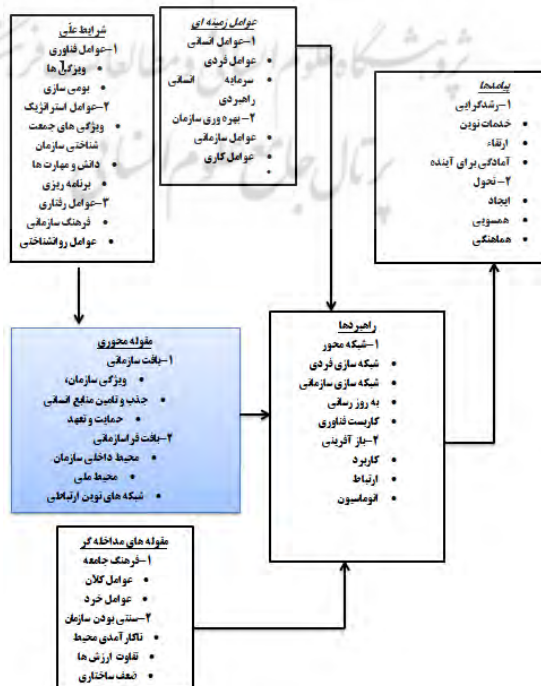
در این پژوهش برای بررسی روایی و پایایی از چهار معیار تطبیق، قابلیت فهم، قابلیت تعمیم و کنترل تلفیق استفاده شده است. بدین منظور انتخاب

سازمان (ناکارآمدی محیط، تفاوت ارزش‌ها، ضعف ساختاری)، مقوله‌های مداخله‌گر در نظر گرفته شده‌اند و می‌توانند اجرای آن را مختل، تسهیل و تسریع کنند. در این فرایند اصلی‌ترین عامل در ایجاد فرایند بهبود توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور، بافت سازمانی (ویژگی سازمان، جذب و تأمین منابع انسانی، حمایت و تعهد) و بافت فراسازمانی (محیط داخلی سازمان، محیط ملی، شبکه‌های نوین ارتباطی) هستند که مقوله محوری در نظر گرفته شده‌اند. نمی‌توان گفت این مقوله مهم‌ترین است، اما باید گفت بدون این مقوله فرایند بهبود شناسایی شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور امکان‌پذیر نیست. عامل راهبردی مدل، شبکه‌محور (شبکه‌سازی فردی، شبکه‌سازی سازمانی، به‌روزرسانی، کاربست فناوری) و بازآفرینی (کاربرد، ارتباط، اتوماسیون) برای بهبود شناسایی شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور در نظر گرفته شده است. همچنین در بعد پیامدها، نتایج مورد انتظار مشهود و نامشهود از پیامدهای رشدگرای (خدمات نوین، ارتقا، آمادگی برای آینده) و تحول (ایجاد، همسویی، هماهنگی) مد نظر قرار گرفته است؛ پیامدهایی که تجلی آن‌ها به معنی ظهور پدیده بهبود شناسایی شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور است. مدل پارادایمی پژوهش در شکل ۲ نشان داده شده است.

را بازبینی کردند و نظرهای آن‌ها بررسی مجدد و اعمال شد. در بخش ممیزی بیرونی یافته‌ها و پارادایم کدگذاری به سه نفر از اساتید مدیریت ورزشی برای اظهارنظر ارائه شد و تأییدیه آن‌ها دریافت شد.

کدگذاری انتخابی

کدگذاری انتخابی نتایج گام‌های قبلی کدگذاری را به کار می‌برد، مقوله‌های اصلی را انتخاب می‌کند، آن را به شکل نظام‌مند به سایر مقوله‌ها ارتباط می‌دهد، ارتباطات را اعتبار می‌بخشد و مقوله‌هایی را که به بست و توسعه بیشتری دارند، توسعه می‌دهد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸: ۱۳۹). مدل پارادایمی این تحقیق براساس الگوی پارادایمی استراوس و کوربین طراحی شد. در این مدل، شرایط علی شامل عوامل فناوری (ویژگی‌ها، بومی‌سازی)، عوامل استراتژیک (ویژگی‌های جمعه‌شناختی سازمان، دانش و مهارت‌ها، برنامه‌ریزی) عوامل رفتاری (فرهنگ سازمانی، عوامل روان‌شناختی) به‌منظور شناسایی شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور نشان داده می‌شود. همچنین شرایط زمینه‌ای شامل عوامل انسانی (عوامل فردی، سرمایه انسانی راهبردی) و بهره‌وری سازمان (عوامل سازمانی و عوامل کاری) برای شناسایی شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور است؛ شرایطی که برای موفقیت بهتر در اجرای این فرایند باید بیشتر مدنظر قرار گیرند. این شرایط اثرهای مثبت یا منفی خاصی بر اجرای فرایندها ندارند. در این پژوهش فرهنگ جامعه (عوامل کلان و خرد) و سنتی بودن



شکل ۲- مدل پارادایمی پژوهش

Figure 2- Research Paradigm Model

بحث و نتیجه‌گیری

رسانه‌ها قوی‌ترین ابزار برای طرح و رواج اندیشه‌ها و کارآمدترین وسایل برای نفوذ فرهنگ‌ها و نگرش‌ها به قلب جوامع محسوب می‌شوند (موحد و همکاران، ۲۰۱۹). این موضوع سبب شده است جنبه‌های مربوط به آن‌ها در تمامی ابعاد سازمانی گسترش یابد. یکی از جنبه‌های مهم شکل گرفته‌شده به‌واسطه رسانه‌ها و فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت الکترونیک منابع انسانی است. این امر سبب شد تا تحقیق حاضر با هدف توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور طراحی و اجرا شود. در این مدل شرایط علی رویدادهایی هستند که موقعیت‌ها و مسائل مرتبط با یک پدیده را خلق می‌کنند و تشریح می‌کنند که افراد و گروه‌ها چرا و چگونه به روش‌های خاصی پاسخ می‌دهند. شرایط علی شامل مقولاتی است که به‌طور مستقیم بر توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور تأثیر می‌گذارند یا این عوامل به‌نوعی ایجادکننده و توسعه‌دهنده پدیده هستند. در این پژوهش سه مقوله عوامل فناوری، عوامل استراتژیک و عوامل رفتاری بر بهبود شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. هیکیلا و اسمل (۲۰۰۹) ۱۸ مصاحبه عمیق با مدیران منابع انسانی در دو تا از شرکت‌های اروپایی در رابطه با تأثیر «بومی‌سازی و ویژگی‌ها» بر پذیرش و استفاده از سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک انجام دادند. نتایج حاکی از آن بود که این عمل با توجه به سطح بومی‌سازی و ویژگی‌های کارمندان هم می‌تواند تأثیر مثبت و هم می‌تواند تأثیر منفی به همراه داشته باشد که با یافته‌های تحقیق حاضر همخوان است. هوی (۲۰۰۶) در پژوهش خود به زیرساخت‌های فناوری اطلاعات اشاره کرده است که با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد. دهقانیان (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت منابع انسانی الکترونیک» به این نتیجه رسید که عوامل تکنولوژیک، عوامل رفتاری، عوامل سازمانی و عوامل محیطی بر موفقیت مدیریت منابع انسانی الکترونیک تأثیرگذار هستند که با یافته‌های تحقیق حاضر همسوست. شرایط زمینه‌ای بیانگر مجموعه خاصی از ویژگی‌های مربوط به پدیده‌اند که به شکل عمومی به مکان رویدادها و وقایع مرتبط اشاره دارند. ویژگی‌های زمینه‌ای شامل عواملی می‌شوند که بدون آن‌ها تحقق بهبود شناسایی شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور امکان‌پذیر نیست و زمینه شرایط خاصی را که در آن راهبردها برای اداره، کنترل و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد،

فراهم می‌کنند. مجموعه‌ای از مفاهیم، مقوله‌ها و متغیرهای زمینه‌ای، این شرایط را تشکیل می‌دهند. در این پژوهش عوامل انسانی و بهره‌وری سازمانی عوامل اصلی زمینه‌ای بودند. باداسکا^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری سازمان» به این نتیجه دست‌یافت که بهره‌وری کارکنان در شرکت‌های بررسی‌شده در دوره زمانی خاصی با رشد همراه بوده است. هوانگ^۲ و لی^۳ (۲۰۱۳) نیز در پژوهش خود با عنوان «جست‌وجوی دانش بیرونی، عملکرد نوآورانه و بهره‌وری در بخش فناوری اطلاعات و ارتباطات کشور کره» به این نتیجه دست‌یافتند که کشور کره رونق صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان‌ها برای رقابت در بازارهای بین‌المللی را به رسمیت شناخته است و باعث افزایش بهره‌وری و عملکرد نوآورانه می‌شود. همچنین ویسنر^۴ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی فناوری اطلاعات، رشد و بهره‌وری در سازمان انرژی آلمان» به این نتیجه دست‌یافت که فناوری اطلاعات یکی از پیش‌شرط‌های لازم برای افزایش بهره‌وری و ساخت شبکه هوشمند است. مازون (۲۰۱۷) و همکاران در پژوهشی با عنوان «سیستم مدیریت منابع انسانی دانشگاه و تأثیر آن‌ها بر برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی و استفاده از فناوری اطلاعات (مدیریت منابع انسانی)» به این نتیجه دست‌یافتند که سیستم مدیریت منابع انسانی هر دانشگاه در سطوح مختلف با دانشگاه دیگر متفاوت است و تأثیر چشمگیری بر مدیریت الکترونیک منابع انسانی دارد. در پژوهش حاضر دو مقوله فرهنگ جامعه و سنتی بودن سازمان، مقوله‌های مداخله‌گر در نظر گرفته شده‌اند. همچنین در این پژوهش پدیده مدنظر باید محوریت داشته باشد؛ یعنی همه مقوله‌های اصلی دیگر بتوانند به آن ربط داده شوند و به تکرار در داده‌ها ظاهر شود؛ به این معنا که در همه یا تقریباً همه موارد نشانه‌هایی وجود دارد که به آن مفهوم اشاره می‌کنند. پدیده محوری به ایده یا پدیده‌هایی گفته می‌شود که اساس و محور فرایندی است که تمام مقوله‌های اصلی دیگر به آن ربط داده می‌شوند. مقوله محوری حاصل شرایط علی، بعد بافت سازمانی و بافت فراسازمانی در نظر گرفته شده است که با یافته‌های مطالعات دی (۲۰۱۱)، الماسی‌فرد (۲۰۱۱) و اژدری (۲۰۱۸) همسوست. اژدری (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی بومی شاخص‌های مؤثر در به‌کارگیری خدمات مدیریت منابع انسانی الکترونیک مبتنی بر رایانش ابری در شرکت‌های دانش‌بنیان» به این نتیجه رسید که

1-Badescu
2- Hwang
3- Lee
4- Wissner

کشور است. به لحاظ عملی می‌توان از نتایج این پژوهش در زمینه آموزش مهارت مدیریت الکترونیک منابع انسانی به مدیران برای بهبود عملکرد آنان در رویارویی با کارکنان به‌منظور ارتقای عملکرد استفاده کرد. به لحاظ تئوری نیز اکنون می‌توان فهمید چگونه نگرش‌ها و رفتارهای کاری کارکنان تحت تأثیر رفتارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک قرار می‌گیرد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود براساس شاخص‌های پیشنهادی در الگو، برای اینکه سازمان در جهت ایجاد بهره‌وری حرکت کند، باید گام‌به‌گام حرکت کرد؛ چراکه بهره‌وری فرایندی مداوم و زمان‌بر است و ایجاد آن نیازمند فرهنگی است که در آن ارزش‌ها و نگرش‌های مشترک در میان کارکنان درباره پیروی داوطلبانه از مقررات و قوانین سازمانی، تحمل‌پذیری مشکلات و سختی‌ها و وفاداری به سازمان پدید آمده باشد. با توجه مدل پارادایم مدیریت منابع انسانی الکترونیک در ادارات ورزش و جوانان، توصیه می‌شود با به‌کارگیری این شیوه رهبری، به‌منظور ارتقای عملکرد سازمان به افزایش رفتارهای ساختار سازمانی، استراتژی و صلاحیت منابع انسانی کارکنان سازمان کمک شود.

References

- Almasi Fard, M. R., Mohammadi Moghadam, Y., & Sharafi, T. (2011). Electronic human resource management: A new attitude to human resource management. *Quarterly of NAJA Human Resources*, 6(24), 21-39. (Persian)
- De Coninck, J. B. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust and turnover among salespeople. *Journal of Business-Research*, (64), 617-624.
- Dehghanian, H., Rahmati, K. (2016). Factors affecting the success of e-human resource management. *Quarterly Journal of Management Studies*, 82, 123-145. (Persian)
- Deshwal P. (2015). Role of E- HRM in organizational effectiveness and sustainability. *International Journal of Applied Research*, 1(12), 605-609.
- Ejdari, G., Lagzian, M., Shirazi, A., & Fayazi, M. (2018). Presenting the indigenous model of effective individuals in using the services of managers of electronic human resources based on cloud computing in companies. *Issue of Iran Science and Technology Research Quarterly*, 5(54), 5-35. (Persian)
- Hooi, L. W. (2006). Implementing e-HRM: The readiness of small and medium sized manufacturing companies in Malaysia. *Asia Pacific Business Review*, 12(4), 465-485.
- Lousi E. (2009). *Achieving excellence in human resources management: An assessment of human resource function*. Stanford: Stanford University Press.
- Machado, C., & Davin, P. (2014). *Human resource management and technological challenges*. New York, Dordrecht & London: Springer Cham Heidelberg.
- Mazen, J. Al Shobaki., Abu Naser, S. S., El Talla, S. A., & Abu Amuna, A. Y. (2017). HRM university systems and their impact on e-HRM. *International Journal of Information Technology and Electrical Engineering (ITEE)*, 6(3), 5-27.
- Mazen, J. Al Shobaki, Abu Naser, S. S., El Talla, S. A., & Abu Amuna, A. Y. (2017). The efficiency of information technology and its role of eHRM in the Palestinian Universities. *International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS)*, 1(5), 36-55.
- Miller, J. M. (2003). *Venture capital, entrepreneurship, and long- run performance prediction: An application of data mining* (Unpublished doctoral dissertation). Rice University.
- Moodi, D., Khoshbakhti, J., & Ghasemi, J. (2018). The role of electronic customer relationship management (E-CRM) in organizational agility at sport and youth administrations in south khorasan province. *Communication Management in Sports Media*, 1(21),

در بعد فناوری، مزایای مرتبط، نبود اطمینان، پیچیدگی، انطباق‌پذیری و آزمون‌پذیری، در بعد محیط، فشار رقابت، صنعت، بازار، حمایت رایانشی خارجی و موقعیت فیزیکی و در بعد سازمان، آمادگی سازمانی، حمایت مدیر ارشد، تجربه قبلی مبتنی بر فناوری و استقبال از نوآوری، ایجاد اصلی الگوی به‌کارگیری خدمات مدیریت منابع انسانی الکترونیک مبتنی بر رایانش ابری هستند که با یافته‌های تحقیق حاضر همخوان است. در پژوهش حاضر، عامل راهبردی مدل، شبکه‌محور (شبکه‌سازی فردی، شبکه‌سازی سازمانی، به‌روزرسانی، کاربست فناوری) و بازآفرینی (کاربرد، ارتباط، اتوماسیون) برای بهبود شناسایی شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل کشور در نظر گرفته شده است و در بعد پیامدها، نتایج مورد انتظار مشهود و نامشهود از پیامدهای رشدگرایی (خدمات نوین، ارتقاء آمادگی برای آینده) و تحول (ایجاد، همسویی، هماهنگی) مد نظر قرار گرفتند؛ پیامدهایی که تجلی آن‌ها به معنی ظهور پدیده بهبود شناسایی شاخص‌های توسعه مدل بومی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کل

53-62.

13. Movahed, M., Salimi, M., Mostahfazian, M., & Zahedi, H. (2019). Presenting a pattern for optimum performance of sport media with approach professional football developing, *Communication management in Sports Media*, 2(26), 68-82.

14. Obeidat, Sh. (2015). Employees perception toward electronic HRM usage: Evidence from orange telecom group (JTG) in Jordan. Paper presented at the Specialized conference of the EuroMed Academy of Business, Lecce, Italy.

15. Parry, E. (2011). An examination of e-HRM as a means to increase the value of the HR functions. *The International Journal of Resource Management*, 22(5), 1146-1152.

16. Parry, E., & Tyson, Sh. (2011). Desired goals and actual outcomes of e-HRM. *Human Resource Man-*

agement Journal, 21(3), 335-354.

17. Smale, A., & Heikkilä, J. P. (2009). IT-based integration of HRM in a foreign MNC subsidiary: A micro-political perspective. In *Handbook of research on e-transformation and human resources management technologies: Organizational outcomes and challenges*. (pp. 153-170). London: Information Science Reference.

18. Widad, M., & Abdullah, O. (2016). The impact of e-HRM practices on social performance through HRM practices: Case of Al Rajhi bank. *The International Journal Of Managemen*, 6(1), 1-9.

19. Yusoff, Y. (2011). Factors influencing attitude towards Using electronic HRM. Paper presented at the 2nd International Conference on Business and Economic Research, Vienna, Austria.

