

رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رفتار شهروندی سایبری و تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم

معصومه غلامی پاچی^۱، زین العابدین ابراهیمیان^{۲*}، مریم تقوایی^۳

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

(gholam.mostafavi85@gmail.com)

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

(@yahoo.com1335zeynolabedin)

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

(@gmail.com2017maryamtaghvae)

چکیده

هدف این پژوهش رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رفتار شهروندی سایبری و تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش استان مازندران در سال ۱۴۰۱ بود. این پژوهش کاربردی، روش گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش استان مازندران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۱۲۵۲ نفر بودند، که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (بر حسب جنسیت) تعداد ۳۰۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت منابع انسانی الکترونیک قمیشی (۱۳۹۴) رفتار شهروندی سایبری یونسکو (۲۰۱۶) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) بود. روایی این پرسشنامه‌ها توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفت، پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ (مدیریت منابع انسانی الکترونیک برابر با ۰/۸۸، رفتار شهروندی سایبری برابر با ۰/۹۱، تعهد سازمانی برابر با ۰/۸۹ صدم) محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از بخش توصیفی (فراوانی و درصد) و استنباطی (کولموگروف اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون) با استفاده از نرم‌افزار Spss22 انجام شد. نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رفتار شهروندی سایبری و تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش استان مازندران در سال ۱۴۰۱ رابطه دارد.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سایبری، مدیریت منابع انسانی الکترونیک.

مقدمه

مدیریت منابع انسانی الکترونیک واژه نسبتاً جدیدی برای حمایت فناوری اطلاعات از مدیریت منابع انسانی به‌ویژه از طریق استفاده از تکنولوژی وب است (بامری و همکاران، ۱۳۹۷). اهمیت روز افزون رقابت در بین سازمان‌ها، آن‌ها در پی راه‌هایی برای ارائه خدمات بهتر و کاهش بار اداری هستند و شرکت‌های ایرانی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. استفاده از سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک در شرکت‌های ایرانی، به شکل روز افزونی در حال افزایش است. مدیریت منابع انسانی الکترونیک، پاسخی به چالش‌های امروزه مدیریت منابع انسانی است پیدایش این مفهوم، اهداف، عملکرد و اثربخشی حوزه منبع انسانی را دست خوش تحولات زیادی نموده است (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی عبارت است از مدیریت و اداره استراتژیک و پایدار با ارزش‌ترین دارایی سازمان یعنی کارکنانی که در آن‌جا کار می‌کنند، که تا سال‌ها به فعالیت‌های اداری روزمره مانند کارمندیابی و گزینش و آموزش محدود شده بود. امروزه برای کاهش هزینه‌های اداری و افزایش سرعت خدمات، نیازمند مدیریت منابع انسانی الکترونیک برای پاسخ به چالش‌های مدیریت منابع انسانی هستیم (دهقانان و رحمتی، ۱۳۹۵). که راهبردی برای کسب مزیت رقابتی سازمان‌هاست (عرفانیان‌خان‌زاده، ۱۳۹۷).

باید توجه داشت که همه کارکنان می‌توانند با فناوری‌های مختلف جهت استفاده از اینترنت برای مقاصد شخصی مرتکب تخلف سایبری در سازمان خود شوند. در این شرایط یکی از الزاماتی که باید افراد سازمان رعایت کنند، استفاده اثربخش و بهینه از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی است که به رفتار شهروندی سایبری تعبیر می‌شود و توانایی اقدام مناسب در محیط آنلاین به استفاده قانونمند و اثربخش از اینترنت برای انجام کارهای روزانه منجر شود (تقوایی و همکاران، ۱۳۹۹).

رفتار شهروندی سایبری سازمانی عبارت است از توانایی اقدام مناسب در محیط آنلاین توسط کارکنان به‌طوری‌که از اینترنت به‌صورت قانونمند و اثربخش برای انجام کارهای روزانه خود استفاده نمایند (موزبرگر^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). باید توجه داشت که همه کارکنان یک سازمان می‌توانند با فناوری‌های مختلف از جمله تلفن‌های هوشمند، لپ‌تاپ، تبلت و کامپیوتر جهت استفاده از اینترنت برای مقاصد شخصی، مرتکب تخلف سایبری در سازمان خود شوند. اما استفاده شخصی از فناوری‌های سازمان به‌عنوان یک تخلف سایبری تنها به استفاده از اینترنت محدود نمی‌شود، هر نوع فناوری که در سازمان برای مقاصد شخصی به‌کارگرفته شود از جمله پرینتر، اسکنر، تلفن، کامپیوتر، لپ‌تاپ و مواردی از این قبیل می‌تواند از مصادیق تخلفات حوزه سایبری در زمینه استفاده شخصی از فناوری‌های سازمان محسوب شود (بالدا و مورا،^۲ ۲۰۱۹).

به‌نظر می‌رسد این مسئله زمانی محقق خواهد شد که کارکنان دارای تعهد سازمانی بالایی باشند. تعهد سازمانی مفهومی چندبعدی و پیچیده است که رابطه فرد و سازمان را مشخص می‌کند. تعهد سازمانی پذیرش ارزش‌های یک سازمان و درگیر شدن در سازمان است. کامل‌ترین تحقیق درباره تعهد سازمانی و ابعاد آن توسط (آلن و می‌یر) صورت گرفته که آن را دارای سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری می‌دانند. تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی‌ماندن فرد در سازمان به‌خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود و سرانجام اینکه تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به‌عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵). تعهد سازمانی^۳ با یک سری رفتارهای مولد همراه است. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد. بنابراین کارکنان متعهد سوابق خدمتی بهتر و طولانی‌تر نسبت به کارکنان بی‌تعهد دارند؛ کارکنانی که برای مدت طولانی در سازمان مانده‌اند معمولاً تعهد سازمانی قوی دارند. در مجموع آن‌ها که سابقه بیشتری دارند احتمالاً اعتماد و شایستگی بیشتری در شغل‌هایشان داشته‌اند و رفتار و احساس مثبتی به سازمان نشان می‌دهند (کریمی، ۱۳۹۸).

کلانتری و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان ارائه الگوی تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر بهره‌وری پژوهشی معلمان انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که کد انتخابی مدیریت منابع انسانی الکترونیک دارای ۳۳ شاخص در ۵ مضمون محوری شامل (تکنولوژیکی، ساختاری، فرهنگی، استراتژیک و فرایندی) و کد انتخابی بهره‌وری پژوهشی نیز دارای ۳۶ شاخص در ۵ مضمون محوری شامل (فردی،

1. Mossberger

2. Balda & Mora

3. Organizational Commitment

سازمانی، اقتصادی، فنی- عملیاتی و اجتماعی) بود. نتایج معادلات ساختاری نشان داد مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر بهره‌وری پژوهشی دارای تاثیر مثبتی بود.

ولی‌اللهی رودباری و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان شناسایی و الویت‌بندی مولفه‌های رفتار شهروندی سایبری، تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات و عدالت آموزشی در نظام آموزشی و ارتباط آن‌ها با یکدیگر انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که رفتار شهروندی سایبری با عدالت آموزشی و کاربست ICT و عدالت آموزشی با کاربست ICT، رابطه معنادار و مثبتی داشته و عدالت آموزشی در رابطه رفتار شهروندی سایبری با عدالت آموزشی و کاربست ICT، نقش میانجی را ایفا نمود.

دهمرد و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر بین اعتماد و تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی مشارکت کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر زاهدان در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که اعتماد سازمانی بر تعهد و مشارکت سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین اعتماد سازمانی از طریق متغیر مشارکت سازمانی بر تعهد سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. بنابراین مدیران می‌توانند با افزایش اعتماد سازمانی موجبات افزایش مشارکت سازمانی کارکنان و در نتیجه افزایش تعهد سازمانی آنان را فراهم کنند.

رجایی و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر بهره‌وری در سازمان دارائی بیرجند انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که مسیرهای فرض شده از مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر بهره‌وری در سازمان معنی‌دار بوده و از نظر کارکنان کسب بهره‌وری از طریق مدیریت منابع انسانی الکترونیک در گرو عوامل متعددی از جمله استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد ساختاری، بعد فرهنگی، بعد استراتژیک، بعد تکنولوژیک و سایر عوامل می‌باشد. همه فرضیه متناظر با مسیرهای مورد نظر نیز با ۹۵ درصد اطمینان مورد تایید قرار گرفت به جز مسیر استقرار منابع انسانی الکترونیک به لحاظ بعد فرهنگی بر بهره‌وری سازمان که رد شد.

لوتی‌زیا جیانکاسپرو^۴ و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان درک کارکنان از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک و رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی رابط کار و خانواده انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که اهمیت ادراکات شیوه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک را برای رفتارهای سازمانی مثبت تأیید می‌کند و بر نقش حیاتی که سرریز مثبت کار به خانواده و خانواده به کار به عنوان میانجی بازی می‌کند، تأکید می‌کند. این مطالعه روابط کار- خانواده را نشان می‌دهد که نقش واسطه‌ای سرریز مثبت کار- خانواده را در روابط بین شیوه‌های ادراک شده منابع انسانی الکترونیک و رفتارهای شهروندی سازمانی نشان می‌دهد. یافته‌ها پیامدهایی را برای شیوه‌های منابع انسانی الکترونیک برای برنامه‌ریزی اقدامات و مداخلات با هدف حمایت از تعادل کار و خانواده کارکنان و تشویق رفتارهای شهروندی سازمانی نشان داد.

آلشیبلی و ن‌الزوبی^۵ (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان اثربخشی کار الکترونیکی از راه دور و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر تعهد سازمانی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک به‌طور مثبت بر اثربخشی کار الکترونیکی از راه دور با ایجاد ارتباط مبتنی بر اطلاعات در زمان واقعی، محیط کار تعاملی، آموزش الکترونیکی و ارزیابی عملکرد الکترونیکی تأثیر می‌گذارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که از آنجایی که کارمندان کنترل بیشتری بر روی مدت زمانی که به کار و زندگی خانوادگی اختصاص می‌دهند، می‌دهد، کار الکترونیکی از راه دور باعث بهبود سطح تمرکز کارکنان در حین کار از خانه می‌شود. بنابراین رضایت آن‌ها افزایش می‌یابد. علاوه بر این، رضایت شغلی پیش‌بینی‌کننده قابل توجهی است که آیا کار از راه دور تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد یا خیر.

حسین و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان بررسی استفاده بالقوه از مدیریت منابع انسانی الکترونیک در کشور کویت را بعنوان ابزاری برای افزایش ارزش نقش منابع انسانی در داخل یک چارچوب نگرشی منبع محور انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک ممکن است نقش منابع انسانی را کارآمدتر ساخته، انجام خدمات را بهبود بخشیده و منجر به اتخاذ یک نقش مهم در استراتژی کسب‌وکار شود. مدیریت منابع انسانی الکترونیک ممکن است ارزش منابع انسانی را از طریق استراتژی‌یکتر شدن افزایش دهد اما شواهدی دال بر صرفه‌جویی هزینه بدلیل کاهش در تعداد افراد منابع انسانی وجود ندارد.

4. Luisa Giancaspro

5. H. Alshibly & N. Alzubi

6. Hossain

پاک^۷ و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان اثربخشی مدیریت الکترونیک منابع انسانی در مدیریت منابع انسانی در کشور هلند انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که ارزیابی‌های فردی از ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثر بخشی استراتژیک و فنی مدیریت منابع انسانی تاثیر می‌گذارند. این ارزیابی بویژه در رابطه با کیفیت درک‌شده از محتوا و ساختار ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌باشد. که تاثیر چشمگیر و مثبتی بر اثربخشی استراتژیک و فنی مدیریت منابع انسانی دارد.

با توجه به ضرورت و اهمیت مدیریت منابع انسانی الکترونیک، رفتار شهروندی سایبری و تعهد سازمانی در نهادهای آموزشی بخصوص آموزش و پرورش که پایه توسعه و آموزش هر کشوری می‌باشد لزوم توجه به این متغیرها در جهت دستیابی به آن دارای اهمیت زیادی می‌باشد (تقوایی و همکاران، ۱۳۹۹). این حوزه ضمن پشتیبانی از مدیران و کارکنان در انجام وظایف معمول خود، فرآیند تغییرات و دگرگونی‌های سازمانی را تسهیل می‌کند. و از کاغذ بازی‌ها و درگیر شدن کارکنان حوزه منابع انسانی در وظایف اداری و روزمره و بروز تاخیرهای زیاد در انجام فعالیت‌ها جلوگیری می‌شود. هم‌چنین می‌تواند در سیاست‌گذاری‌های کلان مدیریت استراتژیک منابع انسانی نیز موثر واقع شود (نجفی و پورقلی، ۱۳۹۶).

بدین ترتیب با توجه به مطالب بالا و خلا علمی که در مورد متغیرهای فوق بخصوص در آموزش و پرورش وجود داشت، محقق را بر آن داشت تا ضمن پرکردن خلا تحقیقات داخلی در این زمینه، چگونگی ارتباط مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رفتار شهروندی سایبری و تعهد سازمانی در آموزش و پرورش استان مازندران را مورد بررسی قرار دهد. بنابراین از آن‌جاکه کارگزار اصلی تعلیم و تربیت در هر جامعه‌ای سازمان آموزش و پرورش آن می‌باشد و تحقق اهداف متعالی نظام تعلیم و تربیت به واسطه‌ی کارکنان آن صورت می‌گیرد، پژوهش حاضر درصدد است تا به این سؤال اصلی پاسخ دهد که آیا بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رفتار شهروندی سایبری و تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش استان مازندران رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، روش گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری شامل مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش استان مازندران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۱۲۵۲ نفر می‌باشد. که با استفاده از روش جدول کرجسی و مورگان و نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (بر حسب جنسیت) تعداد ۳۰۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شد. محقق جهت ابزار پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد استفاده نمود. **پرسشنامه اول مدیریت منابع انسانی الکترونیک:** این پرسشنامه از سایت ترجمه پرسشنامه‌ها دانلود و ترجمه توسط قمی‌ش (۱۳۹۴) انجام شد در ۴ مؤلفه و ۳۰ سوال تنظیم شده است. (استخدام الکترونیکی، آموزش الکترونیکی، ارزیابی عملکرد الکترونیکی و جبران خدمات الکترونیکی). سوال ۱-۳، استخدام الکترونیکی، سوالات ۴-۷ جبران خدمات الکترونیکی، سوالات ۸-۱۰ آموزش الکترونیکی، سوال ۱۴-۱۵ ارزیابی عملکرد الکترونیکی به‌کار برده شده است. سوالات پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) طراحی شده است. براساس طیف لیکرت نمره‌گذاری (کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، نظری ندارم ۳، موافقم ۴ و کاملاً موافقم ۵) بوده است. این پرسشنامه استاندارد است و از روایی لازم برخوردار است و پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ به‌دست خواهد آمد. **پرسشنامه دوم رفتار شهروندی سایبری:** این پرسشنامه براساس مدل یونسکو (۲۰۱۶) طراحی شده است و دیدگاه، نظر و نگرش پاسخگویان را در قالب ۸ گویه اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه ۲ خرده مقیاس استفاده از فرصت‌ها و ایمنی و حفاظت در برابر خطر را سنجش می‌کند. در این مقیاس اندازه‌گیری، هر گویه دارای مقیاس نگرش سنج ۵ درجه‌ای لیکرت است به طوری که برای انتخاب گزینه خیلی کم، ۱ امتیاز؛ کم، ۲ امتیاز؛ تاحدودی، ۳ امتیاز؛ زیاد، ۴ امتیاز و خیلی زیاد، ۵ امتیاز کسب می‌شود. بر این اساس، در این پرسشنامه نمره هر فرد بین ۸ تا ۴۰ قرار می‌گیرد. چنان چه در هر یک از مولفه‌ها (خرده مقیاس‌ها) و کل سوالات پرسشنامه (رفتار شهروندی سایبری کل) نمرات بر تعداد سوالات تقسیم گردد، نمره هر پاسخگو بین ۱ تا ۵ قرار می‌گیرد. حیدری و مرزوقی (۱۳۹۶)، گزارش کردند که این پرسشنامه از روایی همگرای مناسب و مطلوبی برخوردار است و میزان پایایی به روش همسانی درونی و ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ است. **پرسشنامه سوم تعهد سازمانی:** این پرسشنامه توسط آلن و مییر (۱۹۹۰) در سه مؤلفه و ۲۴ سوال تنظیم شده است و دارای سه بعد تعهد عاطفی سوال ۱-۸، تعهد مستمر سوالات ۹-۱۶، تعهد تکلیفی یا هنجاری سوالات ۱۷-۲۴ به کار برده شده است. سوالات پرسشنامه براساس طیف پنج‌گزینه-

7. Pak

ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) طراحی شده است. براساس طیف لیکرت نمره‌گذاری (کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، نظری ندارم ۳، موافقم ۴ و کاملاً موافقم ۵) بوده است. حداقل امتیاز ممکن ۲۵ و حداکثر ۱۰۲ بود. نمره بین ۵۶-۲۵: میزان رضایت شغلی عمومی در حد پایینی، نمره بین ۱۰۲-۵۶: میزان رضایت شغلی عمومی در حد متوسطی و نمره بالاتر از ۱۰۲: میزان رضایت شغلی عمومی در حد بالایی می‌باشد. روایی ابزار جمع‌آوری داده: اعتبار یا روایی با ایم مسئله سروکار دارد که یک ابزار اندازه‌گیری تا چه حد چیزی را اندازه می‌گیرد که ما فکر می‌کنیم (سرمد و همکاران ۱۳۹۰). در پژوهش (حیدری و شکوهی طرقي ۱۳۹۳). روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تایید شده است. پایایی ابزار جمع‌آوری داده: قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه‌گیری هرآنچه اندازه می‌گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به‌دست می‌دهد (سرمد و همکاران ۱۳۹۰). در پژوهش (حیدری و شکوهی طرقي، ۱۳۹۳) پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ به‌دست خواهد آمد. در این مطالعه روایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان تایید شد و ضریب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به‌ترتیب (مدیریت منابع انسانی الکترونیک برابر با ۰/۸۸، رفتار شهروندی سایبری برابر با ۰/۹۱، تعهد سازمانی برابر با ۰/۸۹ صدم) به‌دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از بخش توصیفی (محاسبه فراوانی و درصد) و استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون) با استفاده از نرم‌افزار SPSS22 انجام شد.

یافته‌ها

آمار توصیفی

در آمار توصیفی نتایج نشان داده است بیشترین فراوانی مربوط به بازه سابقه خدمت بیشتر از ۲۰ سال ۴۶,۳ درصد می‌باشد. ۵۷ درصد از شرکت‌کننده زن و ۴۳ درصد نیز مرد بودند. بیشترین فراوانی مربوط به بازه سنی بیشتر از ۴۵ سال می‌باشد که ۵۶,۳ درصد از کل می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به بازه سطح تحصیلات کارشناسی که ۶۱,۷ درصد از کل و کمترین فراوانی دکترا که ۳,۳ درصد می‌باشد.

نرمال بودن داده‌ها

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش از کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج نشان داده است چون در مدیریت منابع انسانی الکترونیک، رفتار شهروندی سایبری و تعهد سازمانی سطح معنی‌داری از $\alpha = 0,05$ بزرگتر می‌باشد پس H_0 (نرمال بودن متغیرهای پژوهش) رد نمی‌شود.

فرضیه اصلی: مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رفتار شهروندی سایبری و تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش استان مازندران در سال ۱۴۰۱ رابطه دارد.

جدول ۱: بررسی ضریب همبستگی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رفتار شهروندی سایبری و تعهد سازمانی

Sig.	شاخص‌های آماری		متغیرها
	r	تعداد نمونه	
۰,۰۰۰	۰,۳۸۹	۳۰۰	رفتار شهروندی سایبری
۰,۰۰۰	۰,۳۴۷	۳۰۰	تعهد سازمانی

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0,05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\alpha=0,05 < \text{Sig.}=0,000$). بنابراین، می‌توان ادعا نمود مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رفتار شهروندی سایبری

و تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش استان مازندران در سال ۱۴۰۱ رابطه دارد. R ، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته می‌باشد. که مقدار آن در رفتار شهروند سایبری و تعهد سازمانی به ترتیب برابر ۰,۳۸۹ و ۰,۳۴۷ می‌باشد و مقدار بالای آن یک رابطه قوی را نشان می‌دهد. ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی در رفتار شهروند سایبری و تعهد سازمانی به ترتیب برابر ۰,۱۵۱۳ و ۰,۱۲۰۴ می‌باشد که بیانگر این است که ۱۵,۱۳ درصد از رفتار شهروند سایبری و ۱۲,۰۴ درصد از تعهد سازمانی توسط مدیریت منابع انسانی الکترونیک قابل تعیین است.

فرضیه ۱: مدیریت منابع انسانی الکترونیک (استخدام الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری رابطه دارد.

جدول ۲: بررسی ضریب همبستگی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رفتار شهروندی سایبری

متغیر	مدیریت منابع انسانی الکترونیک (استخدام الکترونیک)	
رفتار شهروند سایبری	تعداد نمونه	۳۰۰
	R	۰,۱۴۶
	Sig.	۰,۰۱۱

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0,05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\alpha=0,05 < \text{Sig.} = 0,011$). بنابراین، می‌توان ادعا نمود مدیریت منابع انسانی الکترونیک (استخدام الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری رابطه دارد. R ، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته (رفتار شهروند سایبری) می‌باشد. که مقدار آن برابر ۰,۱۴۶ می‌باشد. ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی، ۰,۰۲۱۳ می‌باشد که بیانگر این است که ۲,۱۳ درصد از رفتار شهروند سایبری توسط مدیریت منابع انسانی الکترونیک (استخدام الکترونیک) قابل تعیین است.

فرضیه ۲: مدیریت منابع انسانی الکترونیک (آموزش الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری رابطه دارد.

جدول ۳: بررسی ضریب همبستگی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک (آموزش الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری

متغیر	مدیریت منابع انسانی الکترونیک (آموزش الکترونیک)	
رفتار شهروند سایبری	تعداد نمونه	۳۰۰
	R	۰,۲۸۵
	Sig.	۰,۰۰۰

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0,05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\alpha=0,05 < \text{Sig.} = 0,000$). بنابراین، می‌توان ادعا نمود مدیریت منابع انسانی الکترونیک (آموزش الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری رابطه دارد. R ، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته (رفتار شهروند سایبری) می‌باشد. که مقدار آن برابر ۰,۲۸۵ می‌باشد. ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی است ۰,۰۸۱۲ می‌باشد که بیانگر این است که ۸,۱۲ درصد از رفتار شهروند سایبری توسط مدیریت منابع انسانی الکترونیک (آموزش الکترونیک) قابل تعیین است.

فرضیه ۳: مدیریت منابع انسانی الکترونیک (ارزیابی عملکرد الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری رابطه دارد.

جدول ۴: بررسی ضریب همبستگی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک (ارزیابی عملکرد الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری

متغیر	مدیریت منابع انسانی الکترونیک (ارزیابی عملکرد الکترونیک)	
رفتار شهروندی	تعداد نمونه	۳۰۰
سایبری	R	۰,۱۵۶
	Sig.	۰,۰۰۷

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0,05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\text{Sig.} = 0,007 < \alpha = 0,05$). بنابراین، می‌توان ادعا نمود مدیریت منابع انسانی الکترونیک (ارزیابی عملکرد الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری رابطه دارد. R ، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته (رفتار شهروندی سایبری) می‌باشد. که مقدار آن برابر ۰,۱۵۶ می‌باشد. ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی است ۰,۰۲۴۳ می‌باشد که بیانگر این است که ۲,۴۳ درصد از رفتار شهروندی سایبری توسط مدیریت منابع انسانی الکترونیک (ارزیابی عملکرد الکترونیک) قابل تعیین است.

فرضیه ۴: مدیریت منابع انسانی الکترونیک (جبران خدمات الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری رابطه دارد.

جدول ۵: بررسی ضریب همبستگی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک (جبران خدمات الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری

متغیر	مدیریت منابع انسانی الکترونیک (جبران خدمات الکترونیک)	
رفتار شهروندی	تعداد نمونه	۳۰۰
سایبری	R	۰,۲۷۴
	Sig.	۰,۰۰۰

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0,05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\text{Sig.} = 0,000 < \alpha = 0,05$). بنابراین، می‌توان ادعا نمود مدیریت منابع انسانی الکترونیک (جبران خدمات الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری رابطه دارد. R ، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته (رفتار شهروندی سایبری) می‌باشد. که مقدار آن برابر ۰,۲۷۴ می‌باشد. ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی است ۰,۰۷۵۱ می‌باشد که بیانگر این است که ۷,۵۱ درصد از رفتار شهروندی سایبری توسط مدیریت منابع انسانی الکترونیک (جبران خدمات الکترونیک) قابل تعیین است.

فرضیه ۵: مدیریت منابع انسانی الکترونیک (استخدام الکترونیک) با تعهد سازمانی رابطه دارد.

جدول ۶: بررسی ضریب همبستگی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک (استخدام الکترونیک) با تعهد سازمانی

متغیر	مدیریت منابع انسانی الکترونیک (استخدام الکترونیک)	
تعهد سازمانی	تعداد نمونه	۳۰۰
	R	۰,۱۳۳
	Sig.	۰,۰۲۱

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0,05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\text{Sig.} = 0,021 < \alpha = 0,05$)، بنابراین، می‌توان ادعا نمود مدیریت منابع انسانی الکترونیک (استخدام الکترونیک) با تعهد سازمانی رابطه دارد. R ، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته (تعهد سازمانی) می‌باشد. که مقدار آن برابر ۰,۱۳۳ می‌باشد. ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی است ۰,۰۱۷۷ می‌باشد که بیانگر این است که ۱,۷۷ درصد از تعهد سازمانی توسط استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیک (استخدام الکترونیک) قابل تعیین است.

فرضیه ۶: مدیریت منابع انسانی الکترونیک (آموزش الکترونیک) با تعهد سازمانی رابطه دارد.

جدول ۷: بررسی ضریب همبستگی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک (آموزش الکترونیک) با تعهد سازمانی

مدیریت منابع انسانی الکترونیک (آموزش الکترونیک)		متغیر
۳۰۰	تعداد نمونه	تعهد سازمانی
۰,۱۶۴	R	
۰,۰۰۴	Sig.	

نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0,05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\text{Sig.} = 0,004 < \alpha = 0,05$)، بنابراین، می‌توان ادعا نمود مدیریت منابع انسانی الکترونیک (آموزش الکترونیک) با تعهد سازمانی رابطه دارد. R ، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته (تعهد سازمانی) می‌باشد. که مقدار آن برابر ۰,۱۶۴ می‌باشد. ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی است ۰,۰۲۶۹ می‌باشد که بیانگر این است که ۲,۶۹ درصد از تعهد سازمانی توسط استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیک (آموزش الکترونیک) قابل تعیین است.

فرضیه ۷: مدیریت منابع انسانی الکترونیک (ارزیابی عملکرد الکترونیک) با تعهد سازمانی رابطه دارد.

جدول ۸: بررسی ضریب همبستگی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک (ارزیابی عملکرد الکترونیک) با تعهد سازمانی

مدیریت منابع انسانی الکترونیک (ارزیابی عملکرد الکترونیک)		متغیر
۳۰۰	تعداد نمونه	تعهد سازمانی
۰,۲۲۰	R	
۰,۰۰۰	Sig.	

نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0,05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\text{Sig.} = 0,000 < \alpha = 0,05$)، بنابراین، می‌توان ادعا نمود مدیریت منابع انسانی الکترونیک (ارزیابی عملکرد الکترونیک) با تعهد سازمانی رابطه دارد. R ، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته (تعهد سازمانی) می‌باشد. که مقدار آن برابر ۰,۲۲۰ می‌باشد. ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی است ۰,۰۴۸۴ می‌باشد که بیانگر این است که ۴,۸۴ درصد از تعهد سازمانی توسط استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیک (ارزیابی عملکرد الکترونیک) قابل تعیین است.

فرضیه ۸: مدیریت منابع انسانی الکترونیک (جبران خدمات الکترونیک) با تعهد سازمانی رابطه دارد.

جدول ۹: بررسی ضریب همبستگی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک (جبران خدمات الکترونیک) با تعهد سازمانی

متغیر	مدیریت منابع انسانی الکترونیک (جبران خدمات الکترونیک)
تعهد سازمانی	تعداد نمونه
	R
	Sig.

نتایج جدول (۹) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0,05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\alpha=0,05 < \text{Sig.} = 0,000$). بنابراین، می‌توان ادعا نمود مدیریت منابع انسانی الکترونیک (جبران خدمات الکترونیک) با تعهد سازمانی رابطه دارد. R ، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته (تعهد سازمانی) می‌باشد. که مقدار آن برابر ۰,۱۴۴ می‌باشد. ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی است ۰,۰۲۰۷ می‌باشد که بیانگر این است که ۲,۰۷ درصد از تعهد سازمانی توسط استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیک (جبران خدمات الکترونیک) قابل تعیین است.

بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی فرضیه اصلی، یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک با رفتار شهروندی سایبری و تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش استان مازندران در سال ۱۴۰۱ رابطه دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های کلانتری و همکاران (۱۴۰۱)، رجایی و همکاران (۱۳۹۶)، لوتی‌زا جیانکاسپرو و همکاران (۲۰۲۲) و حسین و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد. در بررسی فرضیه ۱، یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک (استخدام الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری رابطه دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های ولی‌اللهی رودباری و همکاران (۱۴۰۱)، لوتی‌زا جیانکاسپرو و همکاران (۲۰۲۲) و پاک و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۲، یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک (آموزش الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری رابطه دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های ولی‌اللهی رودباری و همکاران (۱۴۰۱)، لوتی‌زا جیانکاسپرو و همکاران (۲۰۲۲) و پاک و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۳، یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک (ارزیابی عملکرد الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری رابطه دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های ولی‌اللهی رودباری و همکاران (۱۴۰۱)، لوتی‌زا جیانکاسپرو و همکاران (۲۰۲۲) و پاک و همکاران (۲۰۱۹)، همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۴، یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک (جبران خدمات الکترونیک) با رفتار شهروندی سایبری رابطه دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های ولی‌اللهی رودباری و همکاران (۱۴۰۱)، لوتی‌زا جیانکاسپرو و همکاران (۲۰۲۲) و پاک و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۵، یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک (استخدام الکترونیک) با تعهد سازمانی رابطه دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های کلانتری و همکاران (۱۴۰۱)، دهمرده و همکاران (۱۳۹۸)، رجایی و همکاران (۱۳۹۶)، عرفانیان‌خان‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) و آلسییلی و ن‌الزوبی (۲۰۲۲) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۶، یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک (آموزش الکترونیک) با تعهد سازمانی رابطه دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های کلانتری و همکاران (۱۴۰۱)، دهمرده و همکاران (۱۳۹۸)، رجایی و همکاران (۱۳۹۶) و آلسییلی و ن‌الزوبی (۲۰۲۲) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۷، یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک (ارزیابی عملکرد الکترونیک) با تعهد سازمانی رابطه دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های کلاتری و همکاران (۱۴۰۱)، دهمرده و همکاران (۱۳۹۸)، رجایی و همکاران (۱۳۹۶) و آلسیلی و ن.الزوبی (۲۰۲۲) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۸، یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک (جبران خدمات الکترونیک) با تعهد سازمانی رابطه دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های کلاتری و همکاران (۱۴۰۱)، دهمرده و همکاران (۱۳۹۸)، رجایی و همکاران (۱۳۹۶) و آلسیلی و ن.الزوبی (۲۰۲۲)، همخوانی دارد.

در تبیین نتایج فوق می‌توان گفت زمانی که یک سازمان بدنبال مدیریت منابع انسانی الکترونیک و حرکت بسوی آن است مدیریت و کارکنان بایستی نقش پویایی در اجرای فعالیت‌های منابع انسانی داشته باشند. مدیریت منابع انسانی الکترونیک به عنوان مجموعه افکار تولید شده، بوسیله مکانیسم‌های سخت افزاری در اختیار کارکنان و سازمان‌ها قرار می‌گیرد و نقش عمده‌ای را در توسعه منابع انسانی ایفا می‌کند. امروزه، ایجاد و گسترش دانش، تغییر و نوآوری در منابع انسانی از طریق مدیریت منابع انسانی الکترونیک به سهولت انجام می‌گیرد و باعث توسعه کارکنان یک سازمان می‌شود. مدیریت منابع انسانی الکترونیک در قابلیت‌های رفتار شهروندی سازمانی و افزایش تعهد سازمانی نقش مؤثری دارد و می‌تواند موجب ایجاد توسعه انسانی گردد، البته تا زمانی که دپارتمان منابع انسانی هنوز به حفظ روش‌های سنتی خود ادامه دهد، به سختی می‌توان انتظار تغییر و تحولی بنیادین در آن داشت. لازم‌بذکر است سازمان‌ها باید گام‌به‌گام به پیش روند. یعنی باید مراحل عملیاتی و ارتباطی را که جزء مراحل مدیریت منابع انسانی الکترونیک است طی کنند و آن را باتوجه به نوع رویکرد، دیدگاه و فرهنگ خود در نظر بگیرند و بومی‌سازی نمایند، و برای این کار از یک فرایند برنامه‌ریزی درست و دقیق سود ببرند. با توجه به نتایج فوق پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

کارگروهی با ریاست معاونت محترم سرمایه انسانی به منظور تشکیل مدیریت منابع انسانی الکترونیک و توامان با این کارگروه و راهکارهای مناسب برای توسعه مدیریت الکترونیک منابع انسانی تدوین و انگیزه‌ها و ضمانت اجرایی مناسب برای این قوانین و استراتژی‌ها جهت بهبود رفتار شهروندی سازمان، تدارک ببینند.

هرکدام از سازمان‌های دولتی نیز با توجه به امکانات و توانمندی‌های خود، ضمن نیازسنجی مجدد نیازهای واقعی سازمان، با همکاری کارگروه محترم سرمایه انسانی، شرایط سازمانی مناسب برای توسعه مدیریت منابع انسانی الکترونیک جهت بهبود رفتار شهروندی سازمانی را فراهم آورند.

با در نظر گرفتن تماس مستقیم با مدیران و کارشناسان با استفاده از سیستم‌های آنلاین به منظور دریافت نظرات و پیشنهادات در جهت تقویت مدیریت منابع انسانی الکترونیک برای افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمان توجه داشته کرد. مدیران و کارگروه سرمایه انسانی به نقش ارتباطات درون سازمانی کلیه واحدها اهتمام ورزیده و با الکترونیکی کردن فرآیندها و استفاده از سیستم‌های شبکه اجتماعی داخلی به بهبود روابط و تعهد کارکنان نسبت به سازمان اقدام کنند.

منابع

- بامری، نسیمه؛ کشته‌گر، عبدالعلی و مهدی‌بیگی، نجمه. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی قابلیت‌های مدیریت دانش. پژوهش‌های مدیریت‌های مدیریت عمومی، ۱۱(۴۱)، ۱۶۴-۱۳۹.
- تقوایی، مریم؛ میرقاسمی، سیدرومینا و خطیرپاشا، کیومرث. (۱۳۹۹). رابطه بین سرمایه اجتماعی با رفتار کاری ابتکاری با نقش میانجی رفتار شهروندی سایبری (مورد مطالعه: اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران). فصلنامه فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۱۱(۲)، ۸۳-۶۵.
- جزنی، نسرين و سلطانی، شاروخ. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۴(۲۵)، ۳۶-۲۷.
- دهقانان، حامد و رحمتی، کریم. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت منابع انسانی الکترونیک. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، ۲۵(۸۳)، ۱۴۵-۱۲۳.

- دهمرده، محبعلی و ناستی‌زایی، ناصر. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی مشارکت سازمانی. نشریه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۲(۴۴)، ۱۸۰-۱۵۵.
- عرفانیان خان‌زاده، حمید. (۱۳۹۷). ارائه مدل استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین^(ع)، ۱۰(۲)، ۱۰۰-۷۵.
- کریمی، سعید. (۱۳۹۸). رابطه سبک رهبری اخلاقی و سرمایه اجتماعی با نقش تعدیل کننده تعهد سازمانی در آموزشکده های فنی و حرفه‌ای سما تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشکده مدیریت و اقتصاد، رشته مدیریت آموزشی.
- کلانتری، سجاد؛ شجاعی، علی‌اصغر و حسین‌زاده، بابک. (۱۴۰۱). ارائه الگوی تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر بهره‌وری پژوهشی معلمان (مورد مطالعه: اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران). جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۵(۱)، ۲۵۴-۲۴۲.
- نجفی، منصور و پورقلی، قادر. (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی الکترونیک. نشر رهام اندیشه.
- ولی‌اللهی رودباری، حمید؛ رسولی، عصمت و سلیمی، لادن. (۱۴۰۱). شناسایی و الویت‌بندی مولفه‌های رفتار شهروندی سایبری، تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات و عدالت آموزشی در نظام آموزشی و ارتباط آن‌ها با یکدیگر. فصلنامه علمی پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد واحد بجنورد، ۹(۱۸)، ۶۴-۲۵.
- یوسفی، مصطفی؛ مهرآرا، اسداله؛ قلی‌پورکنعانی، یوسف و باقرزاده، محمدرضا. (۱۳۹۹). ارائه و تبیین مدل مدیریت منابع انسانی الکترونیک. آموزش علوم دریایی، ۷(۲۳)، ۱۲۲-۱۰۸.

- Balda, J. B.; Mora, F. (2019). Adapting leadership theory and practice for the networked, millennial generation. *Journal of Leadership Studies*, 5(3), 13-24.
- H. Alshibly, H. & N. Alzubi, K. (2022). Unlock the black box of remote e-working effectiveness and e-HRM practices effect on organizational commitment. *Cogent Business & Management*, 9(1), 21-53. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2153546>
- Hossain, A., Quaresma, R. & Rahman, H. (2019). Investigating factors influencing the physicians' adoption of electronic health record (EHR) in healthcare system of Bangladesh: An empirical study. *International Journal of Information Management*, 44, 76-87.
- Luisa Giancaspro, M., De Simone, S. & Manuti, A. (2022). Employees' Perception of HRM Practices and Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of the Work-Family Interface. *Journals Behavioral Sciences*, 12(9), 301. <https://doi.org/10.3390/bs12090301>
- Mossberger, K.; Tolbert, C. J. & McNeal, R. S. (2017). *Digital citizenship: The Internet, society, and participation*. Publisher: The MIT Press.
- Pak, K., Kooij, D. T., De Lange, A. H. & Van Veldhoven, M. J. (2019). Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies. *Human Resource Management Review*, 29(3), 336-352.