



فصلنامه مدیریت مهندسی و تحول دیجیتال

Journal of Engineering Management and Digital Transformation

Homepage: <https://Jonarbset.ir>



Original Research Article



Analysis of the consequences of establishing electronic recruitment and hiring systems on job satisfaction and employee turnover in Goldiran Industries Company

Hamed Moradi *^۱ , Zeenat Hosseini^۲

^۱- Master of Human Resources Management, University of Tehran (Corresponding author)

^۲- Master of Human Resources Management, University of Tehran

ARTICLE INFO

Article History

Date Received: ۱ September ۲۰۲۳

Date Revised: ۳۱ December ۲۰۲۳

Date Accepted: ۱۴ May ۲۰۲۴

Date published: ۷ July ۲۰۲۴

Keywords

Recruitment,
Recruitment,
Job satisfaction,
Employee turnover,
Goldiran Industries.

ABSTRACT

This paper is an in-depth study of the adoption of e-recruitment systems while focusing on the level of HR associates (employees) and specifically on the adverse consequences of the adoption of HR information systems in organizations. In this paper, we develop a model that integrates attitudinal elements of technology acceptance culture and work-related consequences. We provide evidence of the indirect effect of attitudes and beliefs about HR information systems and employees' willingness to leave the organization, which is fully moderated by job satisfaction. The results of this research contribute to the literature on systems adoption and technological adaptation of organizations, along with suggestions for work-related consequences as a proxy.

Corresponding Author Email:

moradi.hmd۶۶@gmail.com

How to cite this article:

Moradi, H., Hosseini, Z. (۲۰۲۴). Analysis of the consequences of establishing electronic recruitment and hiring systems on job satisfaction and employee turnover in Goldiran Industries Company. *Journal of Engineering Management and Digital Transformation*, ۷(۲), ۲۱-۳۹



©۲۰۲۳ The author(s). This is an open access article distributed under Creative Commons Attribution-NonCommercial ۴.۰ International (CC BY-NC), which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source.

Publisher: Chatre Andisheh International Publishing Institute



مدیریت مهندسی و تحول دیجیتال

Homepage: <https://Jonarbset.ir>



مقاله پژوهشی

تحلیل پیامدهای استقرار سیستم های جذب و استخدام الکترونیک بر رضایت شغلی و میل به خروج کارکنان در شرکت صنایع گلديران

حامد مرادی*^۱، زینت حسینی^۲

۱- کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

۲- کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران

اطلاعات مقاله

سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۰/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۴/۱۷

چکیده

این مقاله یک مطالعه عمیق در رابطه با استقرار سیستم های استخدام الکترونیک مادامی که تمرکز ما بر روی سطح همکاران (کارکنان) منابع انسانی و بویژه در رابطه با عواقب ناخوشایند استقرار سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی در سازمان ها می باشد. در این مقاله مدلی را توسعه می دهیم که عناصر نگرشی در خصوص فرهنگ پذیرش تکنولوژی و عواقب و پیامدهای مربوط به کار را با یکدیگر یکپارچه می کند. ما شواهدی را در خصوص تأثیر غیرمستقیم نگرش و باور به سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی و تمایل پرسنل به خروج از سازمان که بطور کامل توسط عامل رضایت شغلی تعدیل شده است را فراهم خواهیم نمود. نتایج این تحقیق در ادبیات استقرار سیستم ها و سازگاری تکنولوژیک سازمان ها به همراه پیشنهاداتی در رابطه با پیامدهای مربوط به کار بعنوان یک عامل جایگزین (جانشین) سهیم و قابل استفاده خواهد بود.

واژه های کلیدی

جذب،

استخدام،

رضایت شغلی،

میل به خروج کارکنان،

صنایع گلديران.

ایمیل نویسنده مسئول

moradi.hmd66@gmail.com

استناد به این مقاله: مرادی، حامد؛ حسینی، زینت (۱۴۰۳). تحلیل پیامدهای استقرار سیستم های جذب و استخدام الکترونیک بر رضایت شغلی و میل به خروج کارکنان در شرکت صنایع گلديران. مدیریت مهندسی و تحول دیجیتال، ۷(۲)، ۳۹-۲۱. ناشر: موسسه انتشارات بین المللی چتر اندیشه



Creative Commons: CC BY ۴.۰

مقدمه

مادامی که پیشرفت‌های تکنولوژی و مدیریت بصورتی یکنواخت در پیشرفت‌های فرآیندهای کسب و کار مورد استفاده قرار می‌گیرند، حرفه‌ای بودن فرآیندهای منابع انسانی تقریباً از این قافله عقب می‌ماند. علیرغم تأکیدهای بسیار بر مبحث سرمایه‌های انسانی و اهمیت آن در موفقیت سازمانها، فرآیندهای منابع انسانی اغلب معمولی بوده و به مانند سایر فرآیندهای پشتیبانی سازمان که با اهداف راهبردی شرکت همراستا نیستند از فقدان پشتیبانی سیستم‌های اطلاعاتی رنج می‌برند و از همین رو به سختی می‌توان به تشخیص و شناسایی پتانسیل‌های راهبردی پنهان در مدیریت منابع انسانی کمک کرد. یک اقدام کلیدی برای حرکت به سمت بالفعل کردن پتانسیل‌های مدیریت منابع انسانی مهاجرت از مدیریت منابع انسانی به مدیریت الکترونیک منابع انسانی می‌باشد. مشابه سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع انسانی در بخش‌های دیگر سازمان یک سیستم اطلاعات منابع انسانی می‌تواند فعالیت‌های منابع انسانی را بصورت اتوماتیک در واحد انجام بدهد (بونداروک و همکاران ۲۰۰۹، لی ۲۰۰۷، استروهیمیر ۲۰۰۹، تنسلی و همکاران ۲۰۰۱) و خدمات منابع انسانی کارآمدی را برای کل سازمان فراهم می‌آورند (اولریچ ۱۹۹۶) واحد منابع انسانی را به یک بازیگر راهبردی در سازمان تبدیل می‌کنند (حسین و همکاران ۲۰۰۷).

در طی تحولات اخیر که منابع انسانی از متخصص اداری به شریک کسب و کار تغییر کرد (رایت ۲۰۰۸) وظائف، مسائل کاری، شایستگی‌ها و صلاحیت‌های کارکنان منابع انسانی نیز به تناسب تغییر کرده است، بنابراین دو سوال اصلی این است که آیا کارکنان منابع انسانی این تغییرات را می‌پذیرند و اینکه چه عواقب ناخوشایندی در این تغییر وجود دارد؟ (ویبلن و همکاران ۲۰۱۰). علیرغم تحقیقات خوب در زمینه پیامدهای مبتنی بر سطوح سازمانی در رابطه با این تحول استراتژیک، اغلب کارکنان مشغول در حوزه منابع انسانی از طرق غیر قابل پیش‌بینی تحت تأثیر این رخداد قرار می‌گیرند. با بینشی که از یک پروژه مدیریت الکترونیک منابع انسانی در مقیاسی بزرگ که در یکی از تولیدکنندگان بزرگ لوازم خانگی ایرانی بدست آمد، متوجه شدیم که استقرار سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی نه تنها بر روی رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد بلکه بر روی تمایل به خروج ایشان نیز موثر است (بودریو و رابی ۲۰۰۵)، از همین رو هدف این مقاله آشکار نمودن تأثیر استراتژیک استقرار سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر روی رضایت شغلی کارکنان و تمایل آنها به خروج از سازمان می‌باشد. سوال این تحقیق به قرار ذیل است:

چگونه استقرار سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی در سازمان‌ها بر رضایت شغلی پرسنل و تمایل ایشان به خروج از سازمان تأثیر می‌گذارد؟

با استفاده از ادبیات موجود در اتخاذ فناوری سازمانها و پیامدهای مربوط به کار، ما ۶ فرضیه را در خصوص اینکه چگونه سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی و نگرش‌ها و باورهای مرتبط با کار بر تمایل کارکنان به خروج از سازمان تأثیر می‌گذارند را مدنظر قرار داده‌ایم. ما داده‌هایی از ۱۰۶ نفر از کارکنان یک شرکت معتبر که در حال پیاده‌سازی یک سیستم الکترونیک جذب و استخدام جدید برای سازمان خود بود مورد بررسی قرار داده‌ایم. نتایج این تحقیق در ادبیات استقرار سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی و اتخاذ فناوری سازمانها با در نظر گرفتن پیامدهای مرتبط با کار بعنوان یک متغیر وابسته اضافی در مدل‌های پذیرش تکنولوژی بعنوان یک زمینه استفاده اجباری و بعنوان یک متغیر جانشین اضافی در مدل‌های استقرار سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی مورد استفاده می‌باشد.

مبانی نظری

به منظور درک پیامدهای استقرار سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بر روی کارکنان تحت تأثیر و استفاده کنندگان بالقوه آن، تحقیقات مرتبط با اتخاذ تکنولوژی نظریه های تحقیقاتی و مدل های مناسبی را در رابطه با تشریح انطباق با نوآوری های تکنولوژی اطلاعات فراهم آورده است (ونکاتش و همکاران ۲۰۰۳). چنین تحقیقاتی معمولاً بر پایه مدل های پذیرش فناوری (دیویس ۱۹۸۹) شواهد تجربی را فراهم می آورند که نشان دهنده باورهای افراد در رابطه با سیستم های اطلاعاتی و نگرش هایی که به تأثیر آن بر تمایل به استفاده از سیستم و نتیجتاً رفتارهای استفاده مرتبط با آن می باشند (Davis, ۱۹۸۹). این رابطه به کرات در مطالعات و تحقیقات گوناگون مورد بحث و ارزیابی قرار گرفته است (ویلیامز و همکاران ۲۰۰۲) نیت اصلی این رویکردها در رابطه با نگرش کارکنان به استفاده از سیستم های اطلاعاتی است که به عنوان درجه تأثیر ارزشیابی در خصوص رفتارهای هدف تعریف می شود، بعنوان یک عامل کلیدی برای پیش بینی رفتارهای استفاده. اگرچه این ادعا وجود دارد که این عامل به عنوان یک فاکتور صحیح در پیش بینی رفتار استفاده همکاران نمی باشد، بویژه مادامیکه استفاده از تکنولوژی اجباری می باشد (براون و همکاران ۲۰۰۲). زیرا سازمان هایی که به تازگی یک سیستم اطلاعاتی را مستقر نموده اند کارکنان خود را مجبور به استفاده از آن کرده و کارکنان نیز معمولاً به این نوع استفاده اجباری نگرش و نگاهی منفی دارند. در نتیجه نگرش افراد به استفاده از یک سیستم اطلاعاتی جدید لزوماً به تمایلات رفتاری آنها به استفاده و رفتارهای مرتبط با آن ارتباطی ندارد (براون و همکاران ۲۰۰۲) بعلاوه تحقیق در خصوص پیامدهای اتخاذ تکنولوژی در سازمانها بسایر محدود است (ونکاتش و همکاران ۲۰۰۷) بویژه عواقب نگرش منفی کارکنان به استقرار سیستم های اطلاعاتی جدید نیز کشف نشده باقی مانده است. این امر با نگاه دقیق تری توسط براون در سال ۲۰۰۲ در این سوال مطرح شده است: اگر نگرش کارمندی به تمایل او به استفاده از تکنولوژی در سازمان مرتبط نباشد، چه تأثیری خواهد داشت؟ و در ادامه پیشنهاد می دهد نگرش کارکنان می تواند تأثیر عمده ای بر درک آنها از محیط کار و سازمان داشته باشد.

به منظور تشریح پیامدهای درک یک سیستم اطلاعاتی و نگرش متداول به استفاده از سیستم های اطلاعاتی ما فرض را بر این می گیریم که ارتباطی بین استقرار یک سیستم اطلاعاتی جدید و مسائل مربوط به کار مانند رضایت شغلی کارکنان و تمایل آنها به خروج از سازمان وجود دارد. این موضوع با پدیده ای که پیش از این مطرح شد که استقرار سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی عواقبی مبتنی بر فرد در سازمان دارد همسو می باشد. پیشنهاد ما بر پایه مطالعات براون و همکارانش در سال ۲۰۰۲ می باشد که می گفتند یک احتمال این است که به بررسی تمایل کارکنان به خروج از سازمان بعنوان نتیجه استقرار سیستم بپردازیم، علاوه بر آن موریس و ونکاتش هم اهمیت بررسی تأثیر ویژگی ها و شاخص های فن آوری را بر ویژگی ها و پیامدهای شغلی برجسته کرده اند. با تشریح تأثیر درک کارکنان از استقرار یک سیستم اطلاعاتی جدید بر پیامدهای مرتبط با کار قادر خواهیم بود که هر دو تأثیر قابل انتظار و غیر قابل انتظار پیامدهای استقرار سیستم های اطلاعاتی بر کارکنان را بررسی کنیم.

در بخش بعدی به توسعه یک مدل تحقیقاتی برای تشریح تأثیر استقرار سیستم های اطلاعاتی در سازمانها بر رضایت شغلی و تمایل آنها به خروج خواهیم پرداخت. مدل بر پایه تحقیقات اتخاذ فناوری بوده و در رابطه با عواقب مربوط به کار آن بحث می - کند (دیویس ۱۹۸۹).

نگرش‌ها و باورهای مرتبط با سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی

زمانیکه یک سازمان سیستم اطلاعاتی جدیدی را برای کارکنان خود معرفی می‌کند، هر کارمندی که با سیستم کار می‌کند به نحوی شروع به ارزیابی آن می‌کند، برای مثال برحسب موارد استفاده و سهولت کاربرد (پانایوتوپولو ۲۰۰۷). مهارت‌های لازم برای کار با سیستم جدید بعنوان عاملی حیاتی برای موفقیت همکاران سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی عمل می‌کند، زیرا بخش عمده‌ای از کارکنان دانش و مهارت لازم برای کار با سیستم را ندارند (لوکاسزوسکی و همکاران ۲۰۰۸) و این امر باعث می‌شود که همکاران واحد منابع انسانی نتوانند از پتانسیل کامل آن بهره ببرند. مادامیکه کارکنان حتی از تمامی امکانات یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی مطلع نمی‌باشند، به احتمال خیلی زیاد سیستم را منفی ارزیابی می‌کنند، بالعکس همکاران واحد منابع انسانی که سیستم را درک کرده و نحوه کارکرد آن را می‌شناسند و می‌دانند که سیستم باعث سهولت کار ایشان شده و زمان بیشتری را برای انجام کارهای راهبردی‌تر برایشان ذخیره می‌کند آن را پدیده‌ای مفید ارزیابی می‌کنند. از همین رو باورهای ادراکی-شناختی بسیاری که با درک همکاران منابع انسانی از مفید بودن سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی مرتبط است وجود دارد که بعنوان درجه‌ای که یک فرد باور دارد که استفاده از تکنولوژی و سیستم‌های اطلاعاتی می‌تواند باعث افزایش عملکردش شود شناخته می‌شود (دیویس ۱۹۸۹) و سهولت درک شده در این استفاده که بعنوان درجه‌ای که یک فرد باور دارد استفاده از یک سیستم خاص او را از تلاش ذهنی و فیزیکی بیشتر برای انجام کار خلاص می‌کند شناخته می‌شود. این باورهای شناختی در خصوص نوع نگاه به سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی که رویکرد کلی به سیستم‌های اطلاعاتی را نیز در سازمان مشخص می‌کند به این مسأله اشاره دارد که میزان سهولت استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مترادف است با میزان مقبولیت آن در سازمان و بین کارکنان (دیویس ۱۹۸۹). بنابراین فرض‌های این تحقیق از این قرار است:

- فرضیه ۱: هرچه میزان سهولت استفاده از یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بیشتر باشد، آن سیستم مفیدتر و کاربردی‌تر ارزیابی می‌شود.
- علاوه بر آن کارکنان تنها سیستمی را مفید و کاربردی ارزیابی می‌کنند که دانش و مهارت لازم جهت استفاده راحت از آن را داشته باشند (لوکاسزوسکی و همکاران ۲۰۰۸) از این رو تلاش‌های مستمر از طریق آموزش برای درک مثبت کارکنان از سیستم‌های اطلاعاتی ضروری می‌باشد. اگر استفاده از یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی برای کارکنان راحت نباشد آنها نگرشی منفی را در ارتباط با سیستم در سازمان ایجاد می‌کنند. از همین رو فرضیه بعدی از این قرار است:
- فرضیه ۲: هرچه میزان سهولت استفاده از یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بیشتر باشد، نگرش مثبت‌تری در خصوص استفاده از سیستم وجود خواهد داشت.
- افراد بر اساس ارزیابی خود از کاربرد و سهولت استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی نسبت به آن نگرشی مثبت یا منفی خواهند داشت (تیلور و تاد ۱۹۹۹) از همین رو کارکنان تجربیات خود از استقرار یک سیستم اطلاعاتی را در مقابل تقاضا و نیاز موجود متعادل می‌کنند. در ارتباط با مفید بودن و کاربردی بودن سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی مسلماً کارکنان این بخش انتظار کارایی و سهولت بیشتر در فرآیندهای منابع انسانی (بکرز و بست ۲۰۰۸، بونداروک و رول ۲۰۰۹، لوکاسزوسکی و همکاران ۲۰۰۸، استون و لوکاسزوسکی ۲۰۰۹) و ایجاد اتوماسیون در فرآیندهای اداری و همکاری در اخذ تصمیمات مختلف را دارند (حسین و همکاران ۲۰۰۷) بنابراین استقرار یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی استقامت کارکنان این قسمت را بالاتر برده و مسیرهای شغلی متنوع‌تری را در سازمان برایشان فراهم می‌آورد. از طرف دیگر وظائف متغیر، جریان‌های جدید کاری و مسئولیت‌های جدید که مورد نیاز یک سیستم اطلاعاتی جدید می‌باشد اغلب با خود نگاهی منفی را به همراه دارد.

- فرضیه ۳: هرچه سیستم های اطلاعاتی کاربردی تر و مفیدتر ارزیابی شوند، نگرش مثبت تری نسبت به استفاده از سیستم ایجاد می گردد.

تأثیر نگرش های مربوط به سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بر پیامدهای مرتبط با کار

استقرار و استفاده از سیستم های جدید مانند HRIS منابع انسانی سازمانها را از یک نقش اداری مطلق به یک شریک راهبردی برای کسب و کار، عامل تغییر و تحول و یا قهرمان کارکنان در سازمان بدل می کند (کادوال ۲۰۰۳) و از سوی دیگر چالش هایی را بر وضعیت فعلی منابع انسانی تحمیل می کند به همراه سوالاتی در خصوص ماندگاری بلندمدت وظائف آن (کانتر ۲۰۰۳). احتمال ایجاد اتوماسیون و برون سپاری وظائف منابع انسانی در مورد برخی وظائف به فرآیند تکه تکه شدن (خرد شدن) وظائف منجر شده و بر این اساس برخی وظائف بصورت خودکار (اتوماسیون) در آمده و برخی وظائف هم به شرکت های تأمین کننده بیرونی برون سپاری شده است، در حالیکه مابقی وظائف هنوز هم بصورت داخلی انجام می شود. علاوه بر آن تعدادی وظیفه جدید هم آشکار می شوند (آدامز ۱۹۹۱، فراست ۱۹۹۷)

این تحول از مدیریت منابع انسانی به مدیریت الکترونیک منابع انسانی چشم انداز کارکنان نسبت به شغل و سازمانشان را دستخوش تغییر می کند (بوندارک و رول ۲۰۰۹، الکینز و فیلیپس ۲۰۰۸). درک عمومی در رابطه با شغل افراد در تحقیقات مرتبط با سازمانها مورد بحث قرار گرفته است (مارچ و سایمون، ۱۹۵۸) و توسط دو متغیر رضایت شغلی و تمایل به خروج اظهار شده است. رضایت شغلی بعنوان مجموع ارزیابی ما از عناصر متمایز تشکیل دهنده شغل تعریف می شود (لوک ۱۹۶۹). در کل فرض بر این است که رضایت شغلی کارکنان از زمانی که قرارداد همکاری خود را امضاء می کنند و با گذشت زمان رو به کاهش می گذارد. تمایل به خروج به اشتیاق آگاهانه و تعمدی کارکنان برای خاتمه همکاری و خروج از یک شغل یا سازمان اشاره دارد (تت و مایر ۱۹۹۳). در برخی مطالعات یک همبستگی منفی بین رضایت شغلی و تمایل کارکنان به خروج مشاهده می شود (گریفت و همکاران ۲۰۰۰، جوزف و همکاران ۲۰۰۷، تت و مایر ۱۹۹۳) بدین صورت که اگر رضایت شغلی یک کارمند کاهش یابد میل و تمایل او به خروج از سازمان افزایش پیدا می کند و بالعکس. اگرچه در هنگام آغاز به کار، کارکنان کمتر به جدایی از سازمان فکر می کنند اما هرچه که به جلو می رویم و با ظهور سختی ها، مقاومت ها و استرس ها این اتفاق شروع به تغییر می کند (پادساکف و همکاران ۲۰۰۷).

رضایت شغلی و میل به خروج به عنوان دو عامل اصلی و متغیر تأثیرگذار در هنگام اعمال هرگونه تغییری در سازمان شناخته شده و مورد بررسی قرار گرفته اند (اورگ و همکاران ۲۰۱۱). تعهد کارکنان و تسلط آنها بر تغییرات عواملی هستند که بر روی میل به خروج کارکنان اثرگذار می باشند (کانینگام ۲۰۰۶). علاوه بر آن اگر یک تغییر بعنوان تهدید فرض شود باعث کاهش رضایت شغلی می شود زیرا کار کردن در یک محیط نامساعد باعث ایجاد نارضایتی در کارکنان می گردد (کانینگام ۲۰۰۶). بنابراین نوع نگاه به تغییرات سازمانی بر روی رضایت شغلی کارکنان، میل آنها به خروج و نهایتاً خروج داوطلبانه از سازمان تأثیرگذار خواهد بود.

استقرار یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی باعث استحکام تغییر شرایط انتزاعی در سازمان و به تبع آن پیامدهای مرتبط با کار می گردد. این خود ماهیت HRIS است که موضوع القا تغییر را باعث می شود که می تواند بعنوان یک محرک برای تغییر از مدیریت منابع انسانی به مدیریت الکترونیک منابع انسانی عمل بکند، بنابراین ادراک افراد و ارزیابی عمومی از سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بعنوان یک عامل تغییر بر رضایت شغلی و تمایل به خروج کارکنان در هنگام و پس از استقرار سیستم اثر می گذارد. از

همین رو ما بر این دو عامل مرتبط با شغل تمرکز کرده و فرض را بر آن می‌گیریم که نگرش افراد به استقرار سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی در سازمان بر این دو متغیر تأثیر خواهد داشت که در پاراگراف بعد به تشریح بیان می‌شود.

دلایل متعددی وجود دارد که نشان می‌دهد رضایت شغلی ممکن است با استقرار سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی دستخوش تغییر گردد، برای مثال تعاملات ضعیف در خصوص دلایل اجرای تغییرات ممکن است به کارکنان این حس را القاء کند که سیستم‌های اطلاعاتی برای کاهش هزینه‌ها ایجاد شده‌اند نه تسهیل فرآیندها و وظائف کاری (استون و لوکاسزوسکی ۲۰۰۹)، این فرض با گفته‌های فرات و همکارانش در سال ۲۰۰۵ که می‌گفتند کارکنان کار کردن برای کارفرمایی را دوست دارند که به آنها بعنوان سرمایه‌های انسانی نگاه کرده و برای ایشان نسبت به وظائف و سود سازمان اولویت قائل شوند. علاوه بر این مادامیکه استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی دشوار تلقی گردد به تدریج رضایت شغلی کارکنان کاهش می‌یابد (بکرز و بسات ۲۰۰۸). این پدیده همچنین از کاهش انگیزه کارکنان نشأت می‌گیرد که همین امر بر روی رضایت شغلی تأثیر منفی دارد (فراید و فریس ۱۹۸۷، لگان و هولنبک ۱۹۹۱، سینگ ۱۹۹۸)، در ضمن استقرار یک سیستم اطلاعاتی جدید این امر را برای کارکنان ضروری می‌نماید که نسبت به تغییر عادات و فرآیندهای کاری خود دست به کار شوند (ویبلن و همکاران ۲۰۱۰). یادگیری نرم‌های جدید کاری نیاز دارد که با کار و استرس بیشتر ناشی از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی به خوبی کنار بیاییم، این یکی از عوامل مقاومت کارکنان منابع انسانی در مقابل استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی می‌باشد (انگای و همکاران ۲۰۰۸)، زیرا ما به ندرت شاهد مهندسی مجدد فرآیندها و روتین‌های کاری به منظور سهولت استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی از یک مسیر صحیح و ملایم در سازمان‌ها هستیم، در نتیجه ممکن است با کاهش رضایت شغلی کارکنان در حین استقرار سیستم در سازمان روبرو شویم (برک ۲۰۰۱، کنراد و همکاران ۲۰۰۳). در صورتیکه وسعت و حالت اجرای این تأثیرات به درجه پذیرش کارکنان از تغییرات القائی سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی در سازمان‌ها برمی‌گردد (وانبرگ و باناس ۲۰۰۰). فرض ما بر این است که تغییر شرایط شغلی اگر مثبت دیده شود باعث افزایش رضایت شغلی شده در حالیکه نگرش منفی به آن باعث کاهش رضایت شغلی می‌گردد، از همین رو استرس ایجاد شده و تغییرات شکل گرفته در وظائف کاری بر روی رضایت شغلی افراد مادامیکه یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی جدید معرفی می‌گردد موثر می‌باشد. پس بعنوان فرض چهارم:

- فرضیه ۴: هر چه نگرش کارکنان به استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی مثبت‌تر باشد، رضایت شغلی افزایش پیدا خواهد کرد.

در رابطه با پیامدهای مرتبط با کار، رضایت شغلی بعنوان یک عامل اثرگذار بر تمایل کارکنان به خروج از سازمان (لاسیتی و همکاران ۲۰۰۸) و یک متغیر کلیدی در درک علل خروج داوطلبانه پرسنل می‌باشد. افراد زمانی که در کار خود استرس داشته باشند رضایت شغلیشان کاهش یافته و بعنوان یک پیامد، سازمان را ترک خواهند کرد. بنابراین موارد استرس‌زا به عنوان عوامل موثر بر نگهداشت کارکنان در سازمان سهیم هستند (گریفث و همکاران ۲۰۰۰، هام و همکاران ۱۹۹۲)

کارکنان ممکن است شرایط سخت تغییر پس از استقرار یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی را بعنوان یک عامل استرس‌زا درک بکنند. استقرار سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی باعث می‌شود تا کارکنان مجدداً شرایط خود را در کار بررسی کرده و این امر اغلب باعث بروز دلایل منفی در ذهن ایشان می‌شود (واندنبیگ و همکاران ۲۰۱۱، لوکاسزوسکی و همکاران ۲۰۰۸، انگای و وات ۲۰۰۶، روئل و همکاران ۲۰۰۷). برای مثال کارکنان ممکن است پس از استقرار سیستم‌های اطلاعاتی به دلیل ادغام و حذف برخی وظائف و فرآیندهای اداری و مدیریتی از سازمان اخراج شوند (بونداروک و همکاران ۲۰۰۹، پانیوتوپولو و همکاران ۲۰۰۷). نیروی کار متغیر و بدون ثبات منجر به گسترش شایعات و ایجاد اختلال در سازمان می‌شود و تمایل کارکنان به خروج از سازمان

افزایش می یابد بویژه در بین همکارانی که نگاهی منفی به سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی داشته و از شغل خود راضی نیستند (ترور و نایبرگ ۲۰۰۸).

اثرات افزایش تمایل به خروج از سازمان مادامیکه تقلای کارکنان برای کسب مهارت های جدید برای کار با سیستم های اطلاعاتی به منظور دستیابی به اهداف کاهش هزینه، صرفه جویی در وقت و بهبود فرآیندها افزایش می یابد تقویت می گردد (بونداروک و همکاران ۲۰۰۹، مارلر و همکاران ۲۰۰۹، روئل و همکاران ۲۰۰۷) بنابراین آنها می توانند کارکنان با کیفیت تری را در زمان کوتاه تر استخدام کنند. فرات و همکاران در سال ۲۰۰۵ بیان کردند که یک چنین رویکرد وظیفه-محوری نسبت به سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بصورت منحصر به فرد بر افزایش کوتاه مدت عملکرد پرسنل تمرکز دارد و باعث ایجاد نرخ جابجایی بالا در سازمان می شود به جای اینکه تمرکزش را بر پیکره بندی جدید پرسنل بگذارد. مادامیکه نقش یک کارمند پس از استقرار سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی تغییر می کند ممکن است باعث نارضایتی و یا حتی خروج آنها از سازمان گردد (ویبلن و همکاران ۲۰۱۰).

بطور خاص معرفی تغییرات حاصل از سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی، سوگیری های راهبردی واحد منابع انسانی را تغییر داده است، در واقع سازمانها از کارکنان خود انتظار دارند تا وظائف راهبردی تری را به نسبت وظائف اداری انجام بدهند (بال ۲۰۰۱، بکرز و بسات ۲۰۰۸، بونداروک و همکاران ۲۰۰۹، انگای و وات ۲۰۰۶، روئل و همکاران ۲۰۰۷، استرومپیر ۲۰۰۹). در نتیجه واحد منابع انسانی پس از استقرار سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی به یک شریک راهبردی برای کسب و کار بدل می شود (روئیک و همکاران ۲۰۰۰) به خاطر ارزش افزوده مزیت رقابتی که از طریق همسو کردن فرآیندهای منابع انسانی با راهبردهای کسب و کار انجام می دهد و خلق محیطی مملو از نوآوری و خلاقیت (بروکبنک ۱۹۹۹) و حمایت مدیریت از طریق داده ها و اطلاعات استراتژیک (کوسک و همکاران ۱۹۹۴) و در نهایت جذب و آموزش کارکنان بر مبنای راهبردهای اصلی شرکت (پاناپوتوپولو و همکاران ۲۰۰۷)

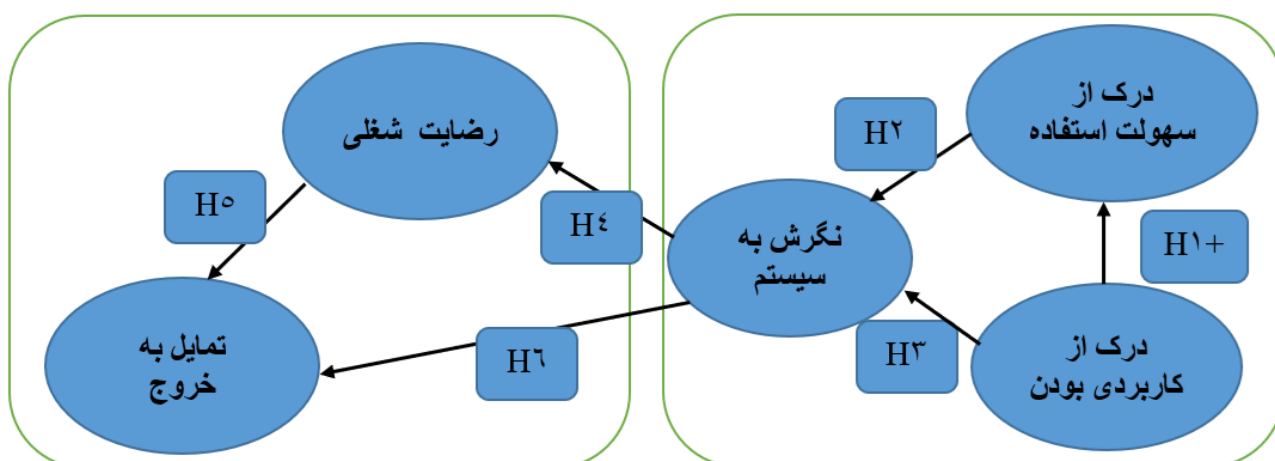
بعنوان یک جمع بندی استقرار سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی نقش کارکنان منابع انسانی را نیز به مانند روتین ها و وظائف کاری ایشان دستخوش تغییر می کند، مادامیکه کارمندی این تغییرات را دوست نداشته باشد آن را بعنوان تأثیرات و پیامدهای منفی استقرار سیستم جدید برداشت کرده و بالعکس. از همین رو کارکنان در حله اول رضایت شغلیشان افزایش یا کاهش یافته و در مرحله دوم میل آنها به خروج افزایش یا کاهش می یابد (پوداسکف و همکاران ۲۰۰۷). مادامیکه رضایت شغلی بعنوان یک عامل تأثیر می گذارد بر میل به خروج، فرض های ما از این قرار می باشد:

- فرضیه ۵: هرچه میزان رضایت شغلی کارکنان بالاتر باشد میل آنها به خروج از سازمان کمتر است.
- فرضیه ۶: هرچه نگرش کارکنان به استقرار سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی بالاتر باشد، میل آنها به خروج از سازمان کمتر است.

همانطور که در بالا گفته شد اگر استقرار یک سیستم اطلاعاتی استرس را به کارکنان القاء کند و تغییر را بعنوان یک تهدید نشان دهد، کارکنان به دنبال خروج از کار خود خواهند بود، بنابراین فرضیه ۶ می گوید که نگرش کارکنان به استقرار HRIS مستقیماً بر تمایل آنها به ترک سازمان تأثیرگذار است. علیرغم آن اگر یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی ماهیت شغل افراد را تغییر دهد، ادراک و نحوه تعامل آنها با آن تغییر نیز مستقیماً بر میزان رضایت شغلی آنها اثر دارد، از همین رو رضایت شغلی یک نگاه (رویکرد) کلی را در رابطه با وضعیت شغلی افراد نشان می دهد.

تصویر ۱ که در ادامه آمده است مدل تحقیق ما را در خصوص نحوه تأثیر استقرار سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر رضایت شغلی و در نهایت میل کارکنان به خروج از سازمان را نشان می‌دهد. فرض ما بر این است که نحوه درک پرسنل از تغییرات ناشی از استقرار یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بر رضایت شغلی و میل کارکنان به خروج از سازمان تأثیر دارد، طبق این امر مدل از دو باور مرتبط با تکنولوژی تشکیل می‌گردد که یکی در رابطه با مفید بودن و قابلیت استفاده تکنولوژی جدید بوده و دیگری در رابطه با سهولت استفاده و دو پیامد مرتبط با کار که یکی مبحث رضایت شغلی کارکنان بوده و دیگری میل آنها به خروج که همگی از نگرش آنها نسبت به استقرار سیستم اطلاعاتی جدید یا بهتر بگوییم پذیرش آنها از فناوری جدید نشأت می‌گیرد. در ادامه شواهد تجربی را برای مدل تحقیق مدنظرمان ارائه خواهیم داد.

برای ارزیابی مدل تحقیق پیشنهادی ما یکی از شرکت‌های لوازم خانگی معتبر را در هنگام اجرای یک سیستم جذب و استخدام الکترونیکی مدنظر قرار داده‌ایم. این شرکت بیش از ۲۰۰۰ نفر کارمند داشته و ۳۵ نفر در واحد منابع انسانی (البته در ۴ شرکت زیرمجموعه هلدینگ) آن مشغول به کار می‌باشند. ما در این تحقیق نحوه تعامل و رفتار این افراد را در خصوص استقرار سیستم جدید جذب و استخدام الکترونیک مورد مشاهده و مطالعه قرار داده‌ایم.



شکل ۱. مدل تحقیق استقرار سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی و تمایل به خروج

در بخش بعدی در رابطه با تنظیمات استقرار سیستم و ابزار تحقیقاتی مورد استفاده برای معتبرسازی مدل تحقیق صحبت خواهیم کرد، پس از آن نتایج مربوط به اعتبار مدل را نشان خواهیم داد.

روش‌شناسی تحقیق

بمنظور جمع‌آوری شواهد تجربی برای مدل تحقیق پیشنهادی، یک نظرسنجی (پرسشنامه) را طراحی کرده‌ایم تا فرضیاتمان را اعتبارسنجی کرده و از آن در حین استقرار سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی به جهت ارزیابی ادراکات کارکنان این واحد از سیستم استقرار یافته و پیامدهای مرتبط با آن که کار ایشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد استفاده نمائیم. در ادامه به توضیح تنظیمات مرتبط با استقرار و توصیف ابزار نظرسنجیمان می‌پردازیم.

استقرار یک سیستم جذب و استخدام الکترونیک

سازمان مورد مطالعه ما در سال ۱۳۹۸ تصمیم به استقرار یک سیستم الکترونیکی جذب و استخدام می‌گیرد. سیستم در سال ۱۳۹۹ خریداری و از اواسط سال به اجرا در آمد. هدف اصلی جایگزینی یک سیستم جدید و افزایش پشتیبانی فنی و اطلاعاتی در فرآیند جذب و استخدام بود. تا پیش از آن اکثر مراحل فرآیند جذب و استخدام بصورت دستی و کاغذی انجام می‌شد. سیستم الکترونیک جذب و استخدام پیش از توسط چند شرکت داخلی دیگر نیز مورد استفاده قرار گرفته بود. سیستم بصورت برخط و حتی از منزل هم قابل استفاده می‌باشد. فرآیندهای طراحی شده و معماری سیستم جدید بگونه‌ای بود که با فرآیندهای دستی و دستورالعمل‌های جذب شرکت تا حدودی متفاوت بود و سیستم هم قابلیت تغییر اندکی در خود داشت.

سیستم الکترونیک جذب و استخدام ۶ مرحله‌ای تعریف شده و در داخل یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی با یک پایگاه داده بزرگتر قرار داشت. به تدریج فرآیندهای جدید جایگزین فرآیندهای پیشین شدند و برخی از وظائف و روتین‌های کاری تغییر یافتند. استانداردهای جدید به تدریج جایگزین استانداردهای پیشین شدند.

فرآیندهای جدید از زمانی که یک بخش یا واحد از سازمان یک جای خالی (فرصت شغلی) را به واحد منابع انسانی گزارش می‌دهد آغاز می‌شود. این وظیفه به یکی از کاربران سیستم در واحد منابع انسانی اختصاص یافته و او در مرحله بعد باید یک آگهی شغلی را بر اساس شرح شغل و نیاز واحد مربوطه طراحی و از طریق کانال‌های مختلف مانند وبسایت، پورتال و سایر سایت‌های استخدامی اعلان نماید. پس از اینکه رزومه‌ها به پایگاه داده سیستم رسیدند، کارشناس جذب سیستم باید رزومه‌ها را بررسی اولیه کرده و آنهایی که مناسب‌تر هستند را در لیست منتخب در سیستم بارگذاری نماید. پس از آن مدیر بخش مربوطه رزومه‌های منتخب را بررسی نهایی کرده و رزومه‌های مناسب‌تر را انتخاب و برای کارشناس جذب بمنظور تماس و برگزاری جلسه مصاحبه یا آزمون استخدامی ارسال می‌نماید.

با استقرار این سیستم جدید به تدریج وظائف اداری (دفتری) جای خود را به فرآیندهای کارشناسی و تحلیلی داده و نقش کارشناس جذب به یک شریک راهبردی برای واحدهای مختلف کسب و کار بدل می‌شود و همچنین بعنوان قهرمان کارکنان برای حداکثر کردن شایستگی‌های بالقوه همکاران به حساب می‌آید. هدف سازمان تغییر نقش جذب و استخدام با استقرار یک سیستم الکترونیک استخدامی بود. سیستم و فرآیند قدیمی جذب به گونه متفاوتی طراحی شده بود و در بخش‌های زیرمجموعه نیز به صورت‌های گوناگون مورد استفاده قرار می‌گرفت از همین رو واحد جذب و استخدام مرکزی سازمان نمی‌توانست شاخص‌های کلیدی عملکرد صحیحی را برای فرآیند جذب و استخدام و همکاران شاغل در این واحد طراحی نماید. این غیر ممکن بود که بتوانیم به راحتی فرایند جذب را در واحدهای مختلف مانیتور کرده و حتی کیفیت آن را بهبود بخشیده و سیستم را کارا و بهره‌ورتر نمائیم. با استقرار سیستم جدید و همچنین پشتیبانی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی شرکت می‌تواند به راحتی در بخش‌های مختلف خود فرآیندهای جذب را کنترل کرده و حتی برای آنها شاخص‌های کلیدی عملکرد تعیین نماید. برای مثال سازمان به راحتی می‌تواند زمان و هزینه استخدام‌های مختلف را کنترل کرده و حتی اثربخشی کانال‌های استخدامی گوناگون را ارزیابی نماید، این امر اجازه می‌دهد که شاخص‌های مختلف جذب و استخدام را بصورت مستمر بهبود ببخشیم. علاوه بر این تا پیش از استقرار سیستم الکترونیکی جذب و استخدام تمامی شرکت‌های زیرمجموعه هلدینگ بدون هماهنگی و کنترل دفتر مرکزی فرآیند جذب خود را پیش می‌بردند ولیکن با استقرار این سیستم هم‌اکنون تمامی قدم‌های جذب و استخدام با واحد جذب مرکزی سازمان هماهنگ و هم‌راستا می‌گردد بویژه برای سمت‌های کلیدی و حساس. این سیستم به سازمان این امکان را داده که بتواند خزانه استعدادهای مخصوص به خود را داشته و آن را در طول زمان مدیریت نماید.

علاوه بر این نقش جدید همکاران منابع انسانی با عنوان مدیر استعدادها نیز به موازات استقرار سیستم ایجاد گردید. مدیران استعداد مسئول کردن سمت‌های کلیدی سازمان (سمت‌هایی که استعداد و تخصص مرتبط با آن به ندرت در بازار یافت می‌شود) و همچنین برنامه‌ریزی بلندمدت برای پر کردن این سمت‌ها با بهترین استعدادها می‌باشند. مدیران استعداد به کارشناسان جذب سایر شرکت‌های زیرمجموعه نیز در هنگام جذب استعدادها خاص که در بازار به سختی یافت می‌شوند نیز مشاوره و راهنمایی می‌دهند و ضمناً بعنوان کاربران اصلی و کلیدی خزانه استعدادها می‌باشند. مدیران استعداد همچنین مسئول تحقیق در رابطه با منابع خارجی جذب نیرو از قبیل پایگاه‌های داده رزومه و سایت‌ها و شبکه‌های اجتماعی کارایی مانند لینکدین می‌باشند.

بنابراین با استقرار سیستم جذب و استخدام الکترونیک جدید، سازمان به سمت اتوماسیون، بهینه‌سازی و یکپارچه کردن فرآیندهای مختلف رفته و در ضمن یک رویکرد استراتژیک به واحد منابع انسانی می‌بخشد. زمان صرفه‌جویی شده پس از استقرار سیستم به کارکنان واحد منابع انسانی این امکان را می‌دهد که به وظائف دیگری رسیده و بیشتر در نقش مشاورانی برای واحدهای مختلف کسب و کار عمل کنند.

جمع‌آوری داده و ویژگی‌های نمونه

به منظور تجمیع نگرش‌ها در رابطه با استقرار سیستم جذب و استخدام الکترونیک ما یک مطالعه تجربی را در میان ۳۵ نفر کارکنان واحد منابع انسانی شرکت لوازم خانگی گل‌دیران در سال ۱۳۹۹ آغاز کردیم، تمامی این افراد به نحوی کاربر سیستم جذب الکترونیک جدید می‌باشند، هر کدام از آنها به جهت انجام وظائف روزانه خود از سیستم استفاده می‌کنند. ما از آنها در رابطه با نگرش‌شان نسبت به کاربردی بودن و سهولت استفاده سیستم جدید سوال کرده‌ایم و به موازات آن رضایت شغلی و میل آنها به خروج را مدنظر قرار داده‌ایم.

این تحقیق از طریق پرسشنامه در طول مدت ۲ هفته انجام شد و ۳۴ پرسشنامه تکمیل شده برای ما فرستاده شد که نشان‌دهنده نرخ پاسخگویی ۹۷٪ می‌باشد، کل تحقیق بصورت بی‌نام انجام شد و از همین رو کارکنان با صداقت کامل و بدون ترس از عواقب احتمالی به سوالات پاسخ دادند، به منظور اجتناب و دوری از عواقب احتمالی پاسخ‌های مرتبط با تمایل کارکنان به خروج با مدیریت ارشد به اشتراک گذاشته نشد و تمامی این موارد صراحتاً در ابتدای پرسشنامه آمده بود.

جدول ۱. تفکیک جمعیت شناختی داده‌های نمونه (پراکندگی جنسیت، سن و تجربه کاری)

جنسیت	آقا ۳۴٪ - خانم ۶۶٪
سن	کمتر از ۲۵ سال ۱۲٪ - بین ۲۵ تا ۳۵ ۴۰٪ - بین ۳۵ تا ۴۵ ۳۳٪ - بالاتر از ۴۵ ۱۵٪
تجربه کاری	کمتر از ۵ سال ۱۸٪ - بین ۵ تا ۱۰ سال ۳۴٪ - بین ۱۰ تا ۱۵ سال ۲۹٪ - بالاتر از ۱۵ سال ۱۹٪

مصاحبه‌های مرتبط

قبل و بعد از ارسال پرسشنامه ما مصاحبه‌هایی را به منظور همراهی با تحقیقات تجربی صورت دادیم. این اتفاق بصورت هم‌زمان پیش و پس از استقرار سیستم الکترونیک جذب و استخدام رخ داد. مصاحبه‌شوندگان با این دید در ارزیابی شرکت می‌کردند تا

نگرش خود را در رابطه با پذیرش سیستم جدید بیان کنند. شرکت کنندگان در شرکت های مختلف گروه و در سطوح مختلف سازمانی کار می کنند (کارشناس جذب، کارشناس منابع انسانی، رئیس جذب، مدیر منابع انسانی). از بین ۳۴ نفری که فرم پرسشنامه را تکمیل نمودند با ۱۷ نفر از آنها یعنی ۵۰٪ مصاحبه صورت گرفت.

ابزار نظرسنجی

در مطالعات تجربی ما از مدل های اندازه گیری زیر برای ابداع مدل تحقیق خود استفاده می کنیم:

باورهای ادراکی

به منظور دریافت کردن باورهای پرسنل در رابطه با کاربرد و سهولت استفاده سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی ما از عناصر اندازه گیری که توسط تیلور و تاد در سال ۱۹۹۵ مطرح شد استفاده و به دلیل اینکه با مختصات منابع انسانی هماهنگ گردد مقیاس های آن کمی تعدیل شد. هر ۲ باور ادراکی مطرح شده توسط ۲ جمله مشخص که در ادامه آمده مورد پرسش قرار گرفت: "در کل سیستم الکترونیک جذب و استخدام را مفید و کاربردی می بینم"، "در کل استفاده از سیستم الکترونیک جذب و استخدام را سهل و آسان می بینم". بعلاوه این دو مورد ۳ سوال دیگر هم در رابطه با سهولت و کاربرد سیستم پرسیده شد.

برای پاسخنامه طیف لیکرت با بازه ۷ تایی در نظر گرفته شد، عدد ۱ به معنای کاملاً مخالفم و عدد ۷ به معنای کاملاً موافقم می باشد، ضریب آلفا برای کاربردی بودن سیستم $\alpha = 0.93$ و برای سهولت استفاده $\alpha = 0.95$ می باشد.

جدول ۲. پراکندگی نمونه

سمت/شرکت	دفتر مرکزی	شرکت ۱	شرکت ۲	شرکت ۳	شرکت ۴
مدیر منابع انسانی	۱	۱	۱	۱	۱
رئیس جذب	۱	۱	۱	۱	۱
کارشناس جذب	۳	۲	۲	۳	۲
کارشناس منابع انسانی	۳	۳	۲	۲	۲

رضایت شغلی

برای اندازه گیری این عامل ۳ سوال طراحی شد که مشابه با سوالات نگرش و باور از یک طیف لیکرت با بازه ۷ تایی استفاده شد، مجدداً ۱ به معنای مخالفت کامل و ۷ موافقت کامل می باشد، این ارزیابی بر اساس مطالعات تاچر در سال ۲۰۰۲، لی و همکاران ۱۹۹۹ بوده و ضریب آلفای آن در حدود ۰.۸۳ بدست آمد.

میل به خروج

این عامل یک متغیر وابسته در مدل تحقیق ما می باشد. این متغیر نشان دهنده تمایل کارکنان به خروج داوطلبانه از شرکت است، بنابراین با خروج غیر داوطلبانه، تعدیل های برنامه ریزی شده و یا کاهش دادن نیروها متفاوت است. مشابه با سوالات نگرش و باور از یک طیف لیکرت با بازه ۷ تایی استفاده شد، مجدداً ۱ به معنای مخالفت کامل و ۷ موافقت کامل می باشد. تمایل به خروج ابعاد مختلفی را در بر می گیرد و معمولاً با این جمله بیان می شود که "من تمایل دارم که از کار خود خارج شوم" و یا بعضاً با رویکردی

منفی به سازمان اینگونه بیان می‌گردد که "من به قطع همکاری با کارفرمای فعلی خود فکر می‌کنم" و یا اینکه "من اغلب به ترک کار خود در سازمان فعلی‌ام فکر می‌کنم". ضریب آلفای سه مورد مذکور چیزی در حدود ۰/۹۴ می‌باشد.

متغیرهای کنترلی

به منظور کنترل نتایج، ۳ متغیر جمعیت‌شناختی سن، جنسیت و تجربه‌کاری را به مثابه ویژگی‌های شخصیتی در نظر گرفته‌ایم. مطالعات پیشین این موارد را بعنوان عوامل اثرگذار بر ارزشیابی تکنولوژی و پیامدهای مرتبط با کار در نظر گرفته‌اند (ونکاتش و همکاران ۲۰۰۳، جاج و همکاران ۱۹۹۹). بعنوان یک ویژگی شخصیتی، مقاومت در برابر تغییر را که نشان‌دهنده تمایل ضمنی به حفظ وضع موجود است تا پذیرش تغییر در نظر می‌گیریم (اورگ ۲۰۰۳). ما این رفتار را به ۲ دلیل بعنوان یک متغیر کنترلی در نظر می‌گیریم: اولین دلیل این است که مقاوم‌ترین کارکنان در برابر تکنولوژی و سیستم جدید معمولاً منفی‌ترین نگرش و نظرات را درباره آن دارند، بالعکس کسانی که مقاومت کمتری می‌کنند و اینکه پیامدهای مرتبط با کار در خصوص کارکنانی که کمترین و بیشترین مقاومت را دارند نمی‌توان با یکدیگر مقایسه نمود. دوم اینکه ما طرفدار رفتارهای معقول‌تر نسبت به تغییر هستیم تا رفتارهای با اغراق همانند روان‌رنجورها، برون‌گراها و مبالغه‌کاران. تحقیقات پیشین مشخص کرده‌اند که برتری با رفتارهای منطقی است بویژه هنگامیکه با اهداف کلی سازمان هماهنگ باشند (پانونن و اشتون ۲۰۰۱)، علاوه بر آن پولیت و کاراهانا در سال ۲۰۱۲ این مقاومت موقتی در برابر تغییر را بعنوان یک متغیر کنترلی در در تحقیقات خود در نظر گرفتند.

یافته‌های پژوهش

اندازه‌گیری‌هایی که پیش از این مطرح شد برای ارزیابی تجربی مدل تحقیق مورد استفاده قرار گرفتند. به منظور ایجاد اعتبار برای فرضیه‌ها ما مدل تحقیق را به یک مدل معادله ساختاری تبدیل کردیم، ما از روش حداقل مجذور جزئی و اسمارت PLS استفاده کردیم که برای نمونه‌های آماری محدود مناسب است، البته پیش از ارائه نتایج، داده‌ها را به منظور اطمینان از اینکه تحت تأثیر انحرافات متداول قرار نگرفته باشند بررسی کردیم و میانه، میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی را بین متغیرهای مختلف اندازه‌گیری نمودیم. میانگین سن نمونه ۳۶/۷۵، میانگین سابقه کاری ۹/۰۸ و داده‌ها نشان دهنده مشارکت بیشتر بانوان نسبت به آقایان می‌باشد. مشاهدات در رابطه با مقاومت نسبت به تغییر و همبستگی آن با شاخص‌های سهولت استفاده و رضایت شغلی نشان می‌دهد که هر چه تمایل به مقاومت کردن در مقابل تغییر بیشتر باشد به تبع آن نگرش منفی نسبت به سیستم بیشتر بوده و رضایت شغلی کمتر می‌باشد. از همین رو شخصیت افراد مورد مطالعه نیز بر هر ۲ متغیر مدنظر آزمایش ما موثر می‌باشد.

انحرافات متداول روش تحقیق

ما یک تجزیه و تحلیل آماری را در خصوص سنجش انحرافات متداول روش تحقیق انجام دادیم.

مدل اندازه‌گیری

هر دو نگرش و باور ادراکی که توسط تام مطرح شد به مانند پیامدهای مرتبط با کار توسط شاخص‌های انعکاس‌دهنده اندازه‌گیری می‌شوند، اعتبار محتوا، قابلیت اتکا به شاخص‌ها، اطمینان به سازه و روایی متمایز مورد نیاز برای شاخص‌های اندازه‌گیری مدل.

اعتبار محتوا

همانطور که در بالا بحث شد، مواردی که مورد استفاده قرار گرفت بعنوان رویکردهای تحقیقی قبلی با قدرت اثبات شده اند و شاخص های اندازه گیری مناسبی می باشند. ما هر کجا که لازم بود مواردی را به منظور ایجاد تناسب با محتوای زمینه ای منابع انسانی مدنظر قرار دادیم. به منظور اطمینان از اعتبار محتوا تمامی موارد با مدیر پروژه استقرار سیستم الکترونیک جذب و استخدام بررسی و تعدیل گردید و از ۵ نفر از همکاران واحد منابع انسانی یک پیش آزمون در خصوص محتوا گرفته شد.

قابلیت اتکا به شاخص ها

قابلیت اتکا به شاخص ها در واقع نرخ انحراف یک شاخص را نسبت به متغیرهای نهان (نهفته) مشخص می کند.

اطمینان به سازه

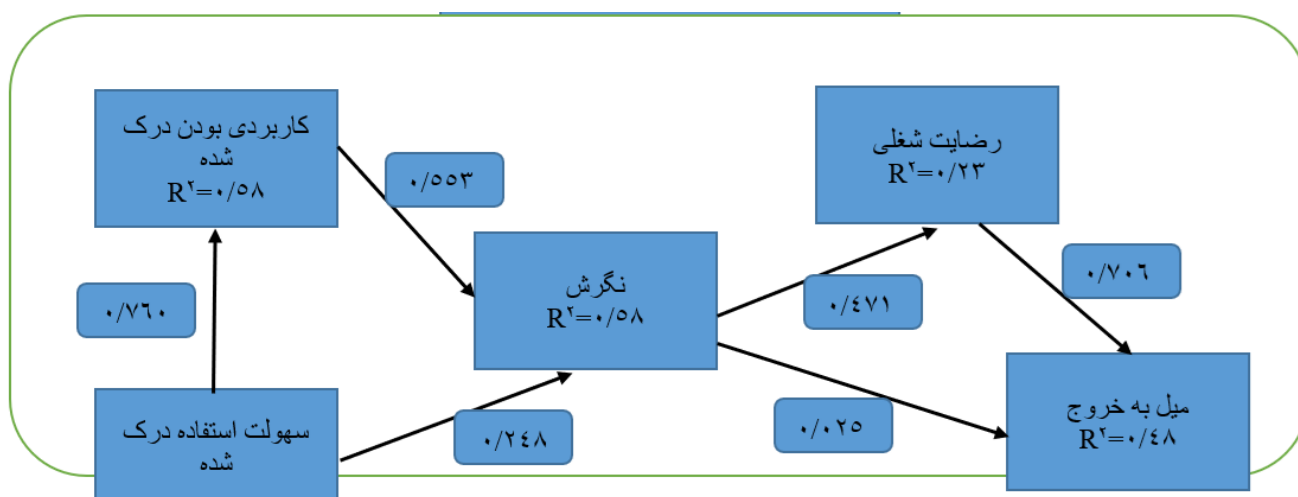
ما از پایایی ترکیبی محتوا و متوسط انحراف استخراج شده به منظور تعیین سطح کیفی سازه تحقیق استفاده می کنیم.

روایی متمایز

روایی متمایز نشان دهنده گستره ای است که شاخص های اندازه گیری از یکدیگر متمایز می باشند.

مدل ساختاری

ما از ضریب تعیین و سطح معنی داری هر ضریب به منظور ارزیابی مدل ساختاری استفاده می کنیم.



شکل ۲. اعتبارسنجی مدل ساختاری

اثر میانه

به منظور سنجیدن اینکه آیا رضایت شغلی یک کارمند ارتباط بین نگرش نسبت به سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی و میل به خروج را تعدیل می کند یا خیر، ما از یک رویکرد سه مرحله ای که توسط بارون و کنی مطرح شد استفاده می کنیم.

آنها بیان کردند که اثر میانه مادامیکه این ۳ شرط اجرا گردد خود را نشان خواهد داد. اول اینکه متغیر مستقل می‌بایست متغیر میانجی را پیش‌بینی کند، دوم اینکه متغیر مستقل می‌بایست متغیر وابسته را نیز پیش‌بینی کند و سوم اینکه قدرت پیش‌بینی مادامیکه متغیر میانجی با ارتباط بین متغیر مستقل و وابسته یکپارچه می‌گردد کاهش یابد.

بحث، پیامدها و محدودیت‌ها

پیامدهای ناخواسته استقرار یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در محیط کار کدام است؟، در یک نگاه بدبینانه می‌توان این نتیجه را گرفت که انتظار می‌رود کارکنان منابع انسانی سازمانها نسبت به استقرار یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی به چشم یک تهدید و یک عامل آزاردهنده نگاه بکنند و به تبع آن رضایت شغلی کاهش و میل به خروج افزایش یابد. البته با یک نگاه مثبت می‌توان امید داشت که نگرش کارکنان نسبت به استقرار یک سیستم اطلاعاتی جدید مثبت بوده و باعث افزایش رضایت شغلی و کاهش میل به خروج شود. این نتایج در مطالعات تجربی ما به دو نتیجه در خصوص استقرار یک سیستم اطلاعاتی جدید و انطباق و اتخاذ تکنولوژی در سازمانها ختم شد که در ادامه مورد بحث قرار می‌گیرد:

پیامدهای ناخواسته "سطح فردی" در رابطه با استقرار HRIS

تحقیقات ما نشان می‌دهد که بغیر از تأثیرات اقتصادی و راهبردی که استقرار یک سیستم اطلاعاتی جدید برای سازمانها دارد که خواسته و مطلوب بوده و در مطالعات پیشین هم اشاره شده است (لی ۲۰۰۷، استرومهر ۲۰۰۹) استقرار یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی تأثیرات دیگری هم بر کارکنانی که بصورت روزانه با این سیستم کار می‌کنند دارد، این تأثیر بطور ویژه بر رضایت شغلی و میل کارکنان به خروج می‌باشد. نتایج نشان دهنده این است که نگرش مثبت نسبت به کاربردی بودن، سهولت استفاده و در کل یک نگاه مثبت به استقرار سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بعنوان یک پیش‌شرط از رضایت شغلی در سازمانهایی است که تغییر در آنها اجباری می‌باشد. این نتایج کاملاً با تحقیقات بونداروک و روئل در سال ۲۰۰۹ که پرسنل منابع انسانی را دینفع اصلی HRIS دانسته و تحقیقات الکینز و فیلیپس در سال ۲۰۰۰ که می‌گفتند نگرش کارکنان منابع انسانی حین استقرار HRIS لازمه اجرای آن است هماهنگ می‌باشد.

گهگاه نتایج حاکی از آن است که اگر استقرار یک سیستم اطلاعاتی جدید بعنوان یک تهدید دیده شود باعث کاهش رضایت شغلی و افزایش میل به خروج می‌گردد، بنابراین این دو عامل بعنوان پیامدهای ناخواسته استقرار یک سیستم اطلاعاتی شناخته می‌شوند. اگر سازمان نتواند یک تصویر مثبت از سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان ایجاد بکند می‌بایست منتظر کاهش رضایت شغلی و به تبع آن افزایش خروج کارکنان باشد. در این خصوص دام و تله‌ای که پیش روی سازمانها قرار دارد این است که نگرش منفی در رابطه با سیستم اطلاعاتی بیشتر از نگرش مثبت ماندگار و تأثیرگذار است، برای مثال یک پیامد مثبت به مانند ساده‌سازی کارهای روزانه نسبت به یک پیامد منفی به مانند تغییر در روتین‌های کاری مدت زمان کمتری پایدار خواهد بود و بعنوان یک پیامد باعث کاهش رضایت شغلی و افزایش میل به خروج می‌گردد.

نتایج نشان می‌دهد که رضایت شغلی و میل به خروج بعنوان پیامدهای مرتبط با کار بعنوان دو نمونه از پیامدهای ناخواسته استقرار یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در سطح فردی می‌باشند. در رابطه با پیامدهایی از این قبیل استرومهر در سال ۲۰۰۹ بیان کرد که تحقیقات پیشین در رابطه با ابراز پیامدهای استقرار یک سیستم الکترونیکی منابع انسانی دارای نقصان بوده است و این به دلیل فقدان آگاهی از مشکلات چه در حوزه اجرا و چه در حوزه تحقیق می‌باشد. استرومهر در سال ۲۰۰۹ به

پیامدهای مثبت استقرار سیستم های الکترونیک منابع انسانی از جمله کاهش هزینه ها، افزایش سرعت فرآیندها، بهبود کیفیت و همچنین تغییر نقش منابع انسانی بعنوان یک شریک استراتژیک کسب و کار می باشد، تمامی این موارد بعنوان پیامدهای سازمانی استقرار HRIS می باشند.

این بعد جدید از پیامدهای سطح فردی بعنوان مدل موفقیت استقرار سیستم های اطلاعات منابع انسانی می باشد (لیپرت و سویرسز ۲۰۰۵)، در این رابطه لیپرت و سویرسز می گویند اگر سیستم جدید به درستی جایگزین فرآیندهای قدیمی گردد و کاربرد آن به درستی در تمامی سازمان احساس شود می توان از آن بعنوان یک مدل موفقیت نام برد. در صورتیکه بتوان رضایت شغلی و میل به خروج را در سطح مناسبی نگه داشت و نگرش نسبت به سیستم جدید مثبت ارزیابی شود آنگاه تمامی بحث های پیشین در خصوص آثار سوء استقرار یک سیستم جدید بی معنی و پوچ خواهد شد، اما مشکل واقعی است بویژه مادامیکه برخی نیروها پس از مدتی کار با سیستم جدید رضایت شغلیشان کاهش یافته و تمایل دارند که از سازمان خارج شوند. از همین رو از یک سو اگر استقرار سیستم جدید منجر به کاهش رضایت شغلی و افزایش میل به خروج گردد از آن بعنوان مدل شکست سیستم یاد شده و در صورتیکه این امر منجر به این عوامل اثرگذار بر فرد و سازمان نشود می توان از آن بعنوان یک مدل موفقیت یاد کرد (پری و تاپسون ۲۰۰۸)

استقرار HRIS و هویت منابع انسانی

پیامدهای خواسته و مطلوب استقرار یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی همچون نظم دادن به فرآیندهای کاری و کاهش تکرارهای بی فایده باعث می شود که پرسنل منابع انسانی وقت بیشتری را ذخیره کرده و بتوانند به اقدامات راهبردی تر در سازمان بپردازند، این امر منابعی را برای کارکنان منابع انسانی فراهم می آورد تا به وظائف استراتژیک و انسان-محور خود بپردازند. مطالعات اخیر در خصوص هویت منابع انسانی نشان دهنده تحولی است که منابع انسانی را از یک کارشناس اداری به یک شریک استراتژیک تبدیل می کند (رایت ۲۰۰۸). این تحول طبیعتاً نیازمند تغییر در وظائف روزمره، روتین های کاری، شایستگی و توانمندی های پرسنل به موازات پذیرش تغییر می باشد (ویبلن و همکاران ۲۰۱۰). البته اگر این تغییر و تحول در نقش پرسنل منابع انسانی به مذاق ایشان خوش نیاید خود این تغییر منجر به کاهش رضایت شغلی و به تبع آن تمایل آنها به خروج از سازمان می گردد. این امر در واقع به این خاطر است که پرسنل منابع انسانی تنها بعنوان کاربران وظائف اتوماسیون شده یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی شناخته می شود (انگای و وات ۲۰۰۶) و پتانسیل های راهبردی ایشان نادیده گرفته می شود.

بر پایه نتایج مطالعات موردی ما شاهدیم که استقرار یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی جدید که باعث ایجاد تحول در منابع انسانی می گردد خود دارای پیامدهایی مرتبط با کار پرسنل می باشد که نهایتاً بر هویت پرسنل منابع انسانی اثرگذار است، در موضوع مدنظر ما مدیریت منابع انسانی به دنبال خلق نقش شریک راهبردی کسب و کار و قهرمان کارکنان می باشد و بدین ترتیب هویت حرفه ای منابع انسانی دستخوش تغییر خواهد شد.

تحقیق در خصوص پذیرش فناوری و پیامدهای مرتبط با کار

علاوه بر این نتایج ما سهم زیادی در خصوص تحقیق در رابطه با پذیرش فناوری داشته است. اول از همه ما می توانیم به پرسش براون و همکارانش در سال ۲۰۰۲ که در خصوص عوامل موثر بر نگرش افراد مادامیکه استقرار سیستم اجباری باشد نه اختیاری بپردازیم. ما به شواهدی دست یافتیم که نشان می داد نگرش نسبت به یک سیستم اطلاعاتی بر رضایت شغلی و میل به خروج کارکنان اثرگذار است. مادامیکه کارکنان هیچ انتخابی در خصوص استفاده از یک سیستم اطلاعاتی دیگر و یا عدم استفاده از

سیستم و کار کردن با همان سیستم سنتی پیشین را ندارند مسلماً رضایت شغلی آنها کاهش یافته و خود را قربانی سیستم جدید می‌بینند مگر آنکه تعامل صحیح در خصوص تکنولوژی جدید در سازمان شکل گرفته باشد و به خاطر منافعی که فناوری جدید برای افراد، سازمان و فرآیندهای کاری دارد پذیرش آن از سوی پرسنل شکل گرفته و نگرش نسبت به آن مثبت باشد (براون و همکاران ۲۰۰۲). ما با جزئیات بیشتری نشان خواهیم داد که یک نگرش تکنولوژی‌محور تأثیر مستقیم بر رضایت شغلی و شرایط مرتبط با محیط کاری دارد. دوم اینکه ما از طریق پیگیری مطالعات موریس، ونکاتش همکاران در سال ۲۰۱۰ رضایت شغلی و میل به خروج را بعنوان دو متغیر مهم سازمانی با پذیرش تکنولوژی و نگرش نسبت به آن یکپارچه نمودیم.

رضایت شغلی و میل به خروج بیان‌کننده متغیرهای وابسته بالقوه برای مطالعات تحقیقی آینده در رابطه با استفاده اجباری از تکنولوژی می‌باشد. اگر کسی تمایل به اندازه‌گیری پیامدهای رفتاری متمایز در خصوص پذیرش تکنولوژی‌های جدید داشته باشد می‌تواند از تحقیقات صورت گرفته در این خصوص در رابطه با رضایت شغلی و میل به خروج کارکنان استفاده نماید.

نتیجه‌گیری

با مشاهده استقرار یک سیستم الکترونیکی جدید جذب و استخدام، ما به شواهدی دست یافتیم که نشان می‌داد استقرار یک سیستم اطلاعاتی جدید تأثیر شگرفی بر نگرش کارکنان بویژه مبحث رضایت شغلی و میل آنها به خروج دارد. مطالعات ما پیامدهای سطح فردی استقرار یک سیستم اطلاعاتی را بیان می‌کند و سطح آگاهی را نسبت به پیامدهای ناخواسته این استقرار بالاتر می‌برد. نتایج نشان می‌دهد که استقرار یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی بغیر از تأثیرات قابل پیش‌بینی خود، تأثیر غیرمستقیمی نیز بر نگرش کارکنان نسبت به این استقرار و میل کارکنان به خروج بعنوان یک متغیر وابسته تعدیل شده توسط عامل رضایت شغلی دارد. مدل تحقیق ما تشریح می‌کند که تقریباً نیمی از انحرافات در میل به خروج کارکنان منابع انسانی بوده و این امر با یکپارچه کردن عوامل رضایت شغلی و میل به خروج کارکنان بعنوان دو متغیر سازمانی مهم در تحقیقات مرتبط با پذیرش فناوری سهم داشته‌اند. این امر در تحقیقات مربوط به سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی با معرفی پیامدهای سطح فردی بعنوان یک بعد اضافی در بحث موفقیت استقرار سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی و تحقیقات مرتبط با هویت منابع انسانی با بحث در رابطه با تأثیر استقرار HRIS بر هویت حرفه‌ای پرسنل واحد منابع انسانی مرتبط می‌باشد.

منابع

- Adler, P., ۲۰۰۳. Making the HR outsourcing decision. MIT Sloan Management Review ۴۵ (۱), ۵۳-۶۰.
- Ball, K., ۲۰۰۱. The use of human resource management systems: a survey. Personnel Review ۳۰ (۶), ۶۷۷-۶۹۳.
- Baron, R.M., Kenny, D.A., ۱۹۸۶. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology ۵۱ (۶), ۱۱۷۳-۱۱۸۲.
- Beckers, A.M., Bsat, M.Z., ۲۰۰۸. A DSS classification model for research in human resource information systems. Information Systems Management ۱۹ (۳), ۱-۱۰.
- Bondarouk, T., Ruël, H., ۲۰۰۹. Electronic human resource management: challenges in the digital era. International Journal of Human Resource ۲۰ (۳), ۵۰۵-۵۱۴.
- Bondarouk, T., Ruël, H., van der Heijden, B., ۲۰۰۹. E-HRM effectiveness in a public sector organization: a multi-stakeholder perspective. International Journal of Human Resource Management ۲۰ (۳), ۵۷۸-۵۹۰.

- Boudreau, M.-C., Robey, D., ۲۰۰۵. Enacting integrated information technology: a human agency perspective. *Organization Science* ۱۶ (۱), ۳-۱۸.
- Bondarouk, T., Ruël, H., van der Heijden, B., ۲۰۰۹. E-HRM effectiveness in a public sector organization: a multi-stakeholder perspective. *International Journal of Human Resource Management* ۲۰ (۳), ۵۷۸-۵۹۰.
- Davis, F.D., ۱۹۸۹. Perceived usefulness, perceived ease of use and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly* ۱۳ (۳), ۳۱۹-۳۴۰.
- Ferratt, T.W., Agarwal, R., Brown, C.V., Moore, J.E., ۲۰۰۵. IT human resource management configurations and IT turnover: theoretical synthesis and empirical analysis. *Information Systems Research* ۱۶ (۳), ۲۳۷-۲۵۵.
- Hendrickson, A.R., ۲۰۰۳. Human resource information systems: backbone technology of contemporary human resources.. *Journal of Labour Research* ۲۴ (۳), ۳۸۱-۳۹۴.
- Hussain, Z., Wallace, J., Cornelius, N.C., ۲۰۰۷. The use and impact of human resource information systems on human resource management professionals. *Information & Management* ۴۴ (۱), ۷۴-۸۹.
- Lacity, M., Iyer, V., Rudramuniyaiah, ۲۰۰۸. Turnover intentions of Indian IS professionals. *Information Systems Frontiers* ۱۰ (۲), ۲۲۵-۲۴۱.
- Lee, I., ۲۰۰۷. An architecture for a next-generation holistic E-recruiting system. *Communications of the ACM* ۵۰ (۷), ۸۱-۸۵.
- Lukaszewski, K.M., Stone, D.L., Stone-Romero, E.F., ۲۰۰۸. The effects of the ability to choose the type of human resources system on perceptions of invasion of privacy and system satisfaction. *Journal of Business and Psychology* ۲۳ (۳-۴), ۷۳-۸۶.
- Morris, M.G., Venkatesh, V., ۲۰۱۰. Job characteristics and job satisfaction: understanding the role of enterprise resource planning system implementation. *MIS Quarterly* ۳۴ (۱), ۱۴۳-۱۶۱.
- Ngai, E.W.T., Wat, F.K.T., ۲۰۰۶. Human resource information systems: a review and empirical analysis. *Personnel Review* ۳۵ (۳), ۲۹۷-۳۱۴.
- Ngai, E.W.T., Law, C.C.H., Chan, S.C.H., Wat, F.K.T., ۲۰۰۸. Importance of the internet to human resource practitioners in Hong Kong. *Personnel Review* ۳۷ (۱), ۶۶-۸۴.
- Panayotopoulou, L., Vakola, M., Galanaki, E., ۲۰۰۷. E-HR adoption and the role of HRM: evidence from Greece. *Personnel Review* ۳۶ (۲), ۲۷۷-۲۹۴.
- Podsakoff, N.P., LePine, J., Lepine, M.A., ۲۰۰۷. Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* ۹۲ (۲), ۴۳۸-۴۵۴.
- Strohmeier, S., ۲۰۰۷. Research in e-HRM: review and implications. *Human Resource Management Review* ۱۷ (۱), ۱۹-۳۷.
- Strohmeier, S., ۲۰۰۹. Concepts of e-HRM consequences: a categorization, review and suggestion. *International Journal of Human Resource Management* ۲۰ (۳), ۵۲۸-۵۴۳.
- Taylor, S.P., Todd, P.A., ۱۹۹۵. Understanding information technology usage: a test of competing models. *Information Systems Research* ۶, ۱۴۴-۱۷۶.
- Ulrich, D., ۱۹۹۶. *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press, Boston.
- Ulrich, D., Brockbank, W., ۲۰۰۵. *The HR Value Proposition*. Harvard Business School Press, Boston, Mass.

Venkatesh, V., Morris, M.G., Davis, G.B., Davis, F.D., ۲۰۰۳. User acceptance of information technology: toward a unified view. *MIS Quarterly* ۲۷ (۳), ۴۲۵-۴۷۸.

Venkatesh, V., Davis, F.D., Morris, M.G., ۲۰۰۷. Dead or alive? The development, trajectory and future of technology adoption research. *Journal of the Association for Information Systems* ۸ (۴), ۲۶۸-۲۸۶.

Wiblen, S., Grant, D., Dery, K., ۲۰۱۰. Transitioning to a new HRIS: the reshaping of human resources and information technology talent. *Journal of ElectronicCommerce Research* ۱۱ (۴), ۲۵۱-۲۶۷.