

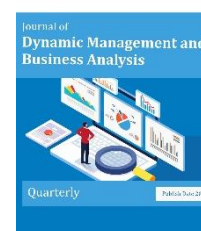


Journal Website

Article history:
Received 29 July 2024
Revised 23 October 2024
Accepted 09 Nov. 2024
Published online 25 Nov. 2024

Dynamic Management and Business Analysis

Volume 3, Issue 4, pp 165-175



E-ISSN: 3041-8933

Observation and Monitoring the Socialization of Human Resources and Prioritization of Components with Emphasis on the Structural Equations Method

Mohamad Salehi¹ , Masoud Ghorban Hosseini² *, Ehsan Sadeh³ , Zeinoabedin Amini Sabegh¹

1. Department of Management, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

2. Department of Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding author).

3. Department of Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

* Corresponding author email address: mqorban@gmail.com

Article Info

Article type:

Original

How to cite this article:

Salehi M, Ghorban Hosseini M, Sadeh E, Amini Sabegh Z. (2024). Observation and Monitoring the Socialization of Human Resources and Prioritization of Components with Emphasis on the Structural Equations Method. *Dynamic Management and Business Analysis*, 3(4), 165-175.

<https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2036915.1061>



© 2024 the author(s). Published by Knowledge Management Scientific Association. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

ABSTRACT

Objective: Today, human resources are considered one of the most important resources of any organization and their socialization plays an effective role in the growth and prosperity of organizations. As a result, the aim of this study was to observation and monitoring the socialization of human resources and prioritization of components with emphasis on the structural equation method. **Methodology:** The present study in terms of purpose was practical and in terms of implementation method was quantitative. The research population was government employees of Markazi province, which number of 110 people of them were selected as a sample by stratified random sampling method. The tools of this study included a demographic information form and a researcher-made questionnaire of socialization of human resources with 13 items. The data of this study were analyzed with the methods of exploratory factor analysis and structural equation modeling in SPSS and Smart PLS software. **Findings:** The findings of this study indicated that socialization of human resource had three personal, interpersonal and organizational components, which the factor loading of all items and convergent validity of all three components was higher than 0.60 and the reliability of all components with Cronbach's alpha and combined methods was higher than 0.80. Also, the fitness indices indicated the appropriate fit of the socialization of human resources model and the mentioned model had a direct and significant effect on each of the personal, interpersonal and organizational components and the effect of the personal, interpersonal and organizational components was higher, respectively ($P < 0.001$). **Conclusion:** According to the results of this study, it is suggested that managers and officials of organizations should pay special attention to the role and importance of personal, interpersonal and organizational components and based on them design and implement programs.

Keywords: Socialization, Human Resources, Socialization of Human Resources, Personal Factor, Interpersonal Factor, Organizational Factor.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The growth and development of any country and society depends on the effective and efficient performance of its organizations and institutions and the optimal performance of the employees of those organizations and institutions (Munawar et al., 2022). Today, organizations must be managed in a completely competitive environment with rapid and intense changes and transformations and in such a situation, managers do not have much time to control employees and must spend most of their time and energy for identifying the internal and external environment of the organization and trying to grow and improve it (Mehta, 2024). The organization is a set of administrative and operational networks with facilitating systems that operate by utilizing resources and human resources to achieve common goals (Zhang et al., 2021). Human resources is the most valuable factor of production, the most important capital and the creator of basic capabilities in any organization and today's organizations need the flexibility, agility and capability of their human resources to accept job and professional activities (Sampene et al., 2024). One of the basic missions of human resources management is to maintain capable employees. The skilled, expert and capable human resources like physical and non-physical capital and assets are the fundamental importance for an organization and managers of organizations always spend huge amounts of money on training and education of human resources in order to increase the efficiency of the organization under their management and leadership (Lee et al., 2024). One of the important and effective topics about the human resources of organizations is the socialization of human resources (Batistic, 2018). Literally, socialization means adapting to the society and familiarizing with the society and in sociology it refers to a process which people acquire the characteristics that are worthy of their membership in the society (Logan et al., 2024). Every organization has an important role in socializing and transferring the social and cultural values and norms to its human resources. Therefore, one of the most basic challenges that every organization faces is the socialization of its employees. Because until the employees are not socialized and adhere to the social and cultural values and norms of that organization, we cannot expect the development, construction, growth and prosperity of the organization (Chowdhury et al., 2022). The successful socialization is a type of socialization which in it the individual and collective behaviors of human resources become social behavior. Its mean the behavior that the human resources has accepted out of interest and has internalized and institutionalized (Liao et al., 2017). The organizational socialization helps managers of organizations to train the human resources entering to the organization and to instill organizational cultures and values into them; Although employees with work experience also need socialization (Chue et al., 2024).

The human resources is the most important and sensitive capital of any organization and this resources has an important role in the efficiency and productivity of the organization and according to this, today's organizations consider it inevitable to pay attention to their growth and development. Socialization in the organizations plays an important role in teaching organizational rules, values, and norms and on this basis, human resource socialization is very important and vital in any organization and can create a competitive advantage for the organization. Today, human resources are considered one of the most important resources of any organization and their socialization plays an effective role in the growth and prosperity of organizations. As a result, the aim of this study was to observation and monitoring the socialization of human resources and prioritization of components with emphasis on the structural equation method.

Methodology

The present study in terms of purpose was practical and in terms of implementation method was quantitative. The research population was government employees of Markazi province, which number of 110 people of them were selected as a sample by stratified random sampling method. In the stratified random sampling method, first the number of government employees of Markazi province was prepared by gender (male and female) and their ratio was calculated, then according to the sample size of 110 people, the same proportion of the population was randomly sampled. In any research, a series of criteria are usually considered for the selection of samples as inclusion and exclusion criteria and this research was no exception to this rule. Therefore, the inclusion criteria for the present research were include at least a diploma education, no drug addiction, not receiving psychological services for various reasons in the past three months, and living in Markazi province and the exclusion criteria for the present research were include failure to respond to more than ten percent and refusal to continue cooperation and non-completion of research tools. The tools of this study included a demographic information form (gender, age, education, organizational position and service history) and a researcher-made questionnaire of socialization of human resources with 13 items. The data of this study were analyzed with the methods of exploratory factor analysis and structural equation modeling in SPSS and Smart PLS software.

Findings

Based on the findings of this research most of the government employees of Markazi province participating in the present study were male (72.27 percent) and had an age of 41 to 50 years (43.64 percent), bachelor's degree (46.36 percent) an organizational position of expert (50.91 percent) and more than 25 years' experience service (36.36 percent). The findings of this study indicated that socialization of human resource had three personal, interpersonal and organizational components, which the factor loading of all items and convergent validity of all three components was higher than 0.60 and the reliability of all components with Cronbach's alpha and combined methods was higher than 0.80. Also, the fitness indices indicated the appropriate fit of the socialization of human resources model and the mentioned model had a direct and significant effect on each of the personal, interpersonal and organizational components and the effect of the personal, interpersonal and organizational components was higher, respectively ($P < 0.001$).

Discussion and Conclusion

The findings of this study indicated the existence of three valid and reliable components for the socialization of human resources, including individual, interpersonal and organizational components. According to the results of this study, it is suggested that managers and officials of organizations should pay special attention to the role and importance of personal, interpersonal and organizational components and based on them design and implement programs.

رصد و پایش جامعه‌پذیری نیروی انسانی و اولویت‌بندی مولفه‌ها با تاکید بر روش معادلات ساختاری

محمد صالحی^۱، مسعود قربان حسینی^{۲*}، احسان ساده^۳، زین‌العابدین امینی سابق^۴

۱. گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

۲. گروه مدیریت، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

۳. گروه مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۴. گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

*ایمیل نویسنده مسئول: mqorban@gmail.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی/اصلی

نحوه استناد به این مقاله:

صالحی م، قربان حسینی م، ساده ا، امینی سابق ز. (۱۴۰۳). رصد و پایش جامعه‌پذیری نیروی انسانی و اولویت‌بندی مولفه‌ها با تاکید بر روش معادلات ساختاری. مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار، ۳(۴)، ۱۶۵-۱۷۵.



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده(گان) است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

هدف: امروزه، نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین نیروهای هر سازمانی محسوب می‌شود و جامعه‌پذیری آنها نقش موثری در رشد و شکوفایی سازمان‌ها دارد. در نتیجه، هدف این مطالعه، رصد و پایش جامعه‌پذیری نیروی انسانی و اولویت‌بندی مولفه‌ها با تاکید بر روش معادلات ساختاری بود. **روش‌شناسی:** مطالعه حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، کمی بود. جامعه پژوهش کارکنان دولتی استان مرکزی بودند که تعداد ۱۱۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای این مطالعه شامل فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه محقق‌ساخته جامعه‌پذیری نیروی انسانی با ۱۳ گویه بود که روایی پرسشنامه مذکور با نظر خبرگان تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به‌دست آمد. داده‌های این مطالعه با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS تحلیل شدند. **یافته‌ها:** یافته‌های این مطالعه حاکی از آن بود که جامعه‌پذیری نیروی انسانی دارای سه مولفه فردی، بین‌فردی و سازمانی بود که بار عاملی همه گویه‌ها و روایی همگرایی هر سه مولفه بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی همه مولفه‌ها با روش‌های آلفای کرونباخ و ترکیبی بالاتر از ۰/۸۰ بودند. همچنین، شاخص‌های برازندگی حاکی از برازش مناسب مدل جامعه‌پذیری نیروی انسانی بود و مدل مذکور بر هر یک از مولفه‌های فردی، بین‌فردی و سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشتند و به‌ترتیب اثر مولفه‌های فردی، بین‌فردی و سازمانی بیشتر بود ($P < 0/001$). **نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج این مطالعه، پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان سازمان‌های جهت جامعه‌پذیری نیروی انسانی به نقش و اهمیت مولفه‌های فردی، بین‌فردی و سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشند و بر اساس آنها برنامه‌هایی طراحی و اجرا نمایند.

کلیدواژه‌ها: جامعه‌پذیری، نیروی انسانی، جامعه‌پذیری نیروی انسانی، عوامل فردی، عوامل بین‌فردی، عوامل سازمانی.

مقدمه

رشد و توسعه هر کشور و جامعه‌ای به عملکرد موثر و کارآمد سازمان‌ها و نهادهای آن و عملکرد مطلوب کارکنان آن سازمان‌ها و نهادهای بستگی دارد و سازمان‌های امروزی به سبب توسعه و گسترش فعالیت‌های اقتصادی و خدماتی ناگزیر از تدارک حفظ و اداره نیروی انسانی هستند (Munawar et al., 2022). امروزه، سازمان‌ها باید در محیطی کاملاً رقابتی همراه با تغییرها و تحول‌های سریع و شدید اداره شوند و در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان و تلاش برای رشد و بهبود آن کنند (Mehta, 2024). سازمان مجموعه‌ای از شبکه‌های اداری و عملیاتی همراه با نظام‌های آسان‌ساز است که با بهره‌گیری از منابع و نیروی انسانی برای تحقق اهداف مشترک فعالیت می‌کنند (Zhang et al., 2021). چالش‌های محیطی عصر حاضر از نظر رشد و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات و ضرورت انعطاف‌پذیری و سازگاری با شرایط متغیر و متحول امروزی سازمان‌ها را به جستجوی راهی برای تداوم بقای خود وادار کرده است (Byrd & Simcock, 2024). یکی از ارکان اصلی هر سازمان مسئله تولید است که نیروی انسانی به‌عنوان اساسی‌ترین عامل، سهم به‌سزایی در آن دارد. پرورش نیروی انسانی سالم و توانا، شاخص تولید را تقویت می‌کند و منجر به رشد تولید و رشد اقتصادی می‌شود. بنابراین، نیروی انسانی سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها و منشاء هرگونه تحول و نوآوری می‌باشند (Huang et al., 2023).

نیروی انسانی باارزش‌ترین عامل تولید، مهم‌ترین سرمایه و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی در هر سازمانی است و سازمان‌های امروزی نیازمند انعطاف‌پذیری، چابکی و توانمندی نیروی انسانی خود جهت پذیرش فعالیت‌های شغلی و حرفه‌ای می‌باشند (Sampene et al., 2024). اثربخشی و کارایی هر تغییر و تحولی در سازمان به نوع عملکرد مدیریت و دیگر نیروی انسانی آن بستگی دارد. البته نباید تصور کرد که تغییر و تحول در زمینه‌های مختلف به آسانی ایجاد می‌شود و تداوم می‌یابد. اگر زمینه تغییر مساعد نباشد و مزایای آن برای نیروی انسانی توجیه نشده باشد، ممکن است آنان در اثر فشارهای مختلف از تغییرها و تحول‌ها استقبال نمایند، ولی در مقابل آنها سرسختی نشان داده و مقاومت کنند (Jatoba et al., 2023). یکی از رسالت‌های اساسی مدیریت نیروی انسانی، نگهداری کارکنان توانمند می‌باشد. نیروی انسانی ماهر، متخصص و توانمند برای یک سازمان همانند سرمایه‌ها و دارایی‌های فیزیکی و غیرفیزیکی دارای اهمیت اساسی بوده و مدیران سازمان‌ها به منظور افزایش کارایی سازمان تحت مدیریت و رهبری خود همواره مبالغ هنگفتی را صرف آموزش و پرورش نیروی انسانی می‌نمایند، علی‌رغم آن که بیشتر آنان اطلاعات وسیعی در ارتباط با منابع مادی و مالی سازمان‌های خود در اختیار دارند، ولی درباره نیروی انسانی، ارزش اقتصادی و کارایی آن‌ها اطلاعات جامعی ندارند (Lee et al., 2024). از آن‌جا که موفقیت سازمان‌ها در گرو استفاده موثر از نیروی انسانی است، بر این اساس تعیین میزان ارزش مالی منابع انسانی فعال در سازمان، همواره یکی از دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها بوده است. خصوصاً در سازمان‌هایی که بر اساس تخصص و نوآوری‌های افراد دانشی، محصولات و مدل‌های کسب‌وکار آتی توسعه پیدا می‌کنند، نقش دانش و سرمایه‌های دانشی نیروی انسانی از اهمیت بالاتری برخوردار است (Hong et al., 2022).

یکی از مباحث مهم و موثر درباره نیروی انسانی سازمان‌ها، جامعه‌پذیری نیروی انسانی است (Batistic, 2018). جامعه‌پذیری از نظر لغوی به معنای انطباق با جامعه و آشناسازی با جامعه است و در جامعه‌شناسی به فرایندی اطلاق می‌شود که به موجب آن افراد ویژگی‌هایی را که شایسته عضویت آن‌ها در جامعه است، کسب می‌کنند. به عبارت دیگر، جامعه‌پذیری نوعی فرایند کنش متقابل اجتماعی است که در خلال آن فرد هنجارها، ارزش‌ها و دیگر عناصر اجتماعی، فرهنگی و سیاسی موجود در گروه یا محیط پیرامون خود را یادگرفته، درونی کرده و آن را با شخصیت خود یگانه می‌سازد (Logan et al., 2024). هر سازمانی، نقش مهمی در جامعه‌پذیری و انتقال ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و فرهنگی به نیروی انسانی خود دارد. بنابراین، یکی از ابتدایی‌ترین چالش‌هایی که هر سازمان با آن مواجه است، جامعه‌پذیری کارکنان آن می‌باشد. زیرا تا کارکنان، جامعه‌پذیر نشوند و به رعایت هنجارها و ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی آن سازمان مبادرت نوزد، نمی‌توان انتظار توسعه، سازندگی، رشد و شکوفایی سازمان را داشت (Chowdhury et al., 2022). جامعه‌پذیری موفق، نوعی جامعه‌پذیری است که در آن رفتارهای فردی و جمعی نیروی انسانی به رفتار اجتماعی تبدیل شود. یعنی رفتاری که نیروی انسانی آن را از روی علاقه پذیرفته باشد و درونی و نهادینه کرده باشد (Liao et al., 2017). جامعه‌پذیری سازمانی به مدیران سازمان‌ها کمک می‌کند تا نیروی انسانی واردشده به سازمان را آموزش دهند و فرهنگ‌ها و ارزش‌های سازمانی را به آنها القاء نمایند؛ هر چند که کارکنان دارای سابقه کاری نیز نیاز به جامعه‌پذیری دارند (Chue et al., 2024). جامعه‌پذیری نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین فرآیندهای سازمانی است که در صورت اجرای صحیح آن به‌ویژه در سازمان‌هایی که دارای وظایف متنوع و حساس می‌باشند، می‌تواند تنش‌های حاصل از تفاوت بین انتظارات کارکنان و واقعیت‌های شغلی را به حداقل برساند و در هزینه‌های مربوط به جذب، استخدام، تلفات جانی و خسارت‌های مالی و تقاضا برای استعفا شغلی را کاهش دهد (Leidner et al., 2018).

پژوهش‌هایی درباره جامعه‌پذیری نیروی انسانی انجام که در ادامه نتایج مهم‌ترین و مرتبط‌ترین آنها با عنوان پژوهش حاضر گزارش می‌شوند. Farajzadeh et al (2023) ضمن پژوهشی درباره فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان نظام سلامت به این نتیجه رسیدند که شرایط علی آن شامل ساختار سازمانی جامعه‌پذیر، حمایت‌گری مدیران ارشد، تعهد سازمانی جامعه‌پذیر و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، شرایط زمینه‌ای آن شامل زمینه کاری و فرهنگ سازمانی جامعه‌پذیر، شرایط میانجی آن شامل سیالی منابع انسانی جامعه‌پذیر مانایی، سیستم موجود منابع انسانی، میل به جامعه‌ناپذیری و بی‌تفاوتی سازمانی، راهبردهای آن شامل طراحی فرآیندهای منابع انسانی جامعه‌پذیر، طراحی نظام ارزشیابی جامعه‌پذیر، طراحی نظام تخصیص منابع و جانشین‌پروری جامعه‌پذیرانه و پیامدهای آن شامل توسعه منابع انسانی جامعه‌پذیر، رقابت‌پذیری جامعه‌پذیر

و مدیریت بنیادی جامعه‌پذیرانه بود. [Ghafori et al \(2022\)](#) ضمن پژوهشی درباره جامعه‌پذیری سازمانی و روش‌های نهادینه‌سازی آن گزارش کردند که سازمان‌ها از طریق ساختاردهی منظم و مداوم رفتار کارکنان باعث همسوسازی و سازگاری نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای فردی با ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای مطلوب سازمانی می‌شوند. در صورتی که فرآیند جامعه‌پذیری به‌طور صحیح و هدفمند اجرا گردد، هزینه‌های سازمان را کاهش داده و به افزایش تعهد و وفاداری و کارایی کارکنان و کاهش تقاضا برای جدایی از سازمان می‌انجامد. [SeyedJavadin et al \(2020\)](#) ضمن پژوهشی درباره الگوی جامعه‌پذیری سازمانی در نظام بانکی به این نتیجه رسیدند که برای آن ۴۹ مفهوم در ۱۹ مقوله شامل جامعه‌پذیری سازمانی، ساختار سازمانی جامعه‌پذیر، حمایت‌گری مدیران ارشد، تعهد سازمانی جامعه‌پذیر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، سیالی منابع انسانی جامعه‌پذیر، مانایی سیستم موجود منابع انسانی، میل به جامعه‌ناپذیری، بی‌تفاوتی سازمانی، زمینه کاری، فرهنگ سازمانی جامعه‌پذیر، طراحی فرآیندهای منابع انسانی جامعه‌پذیر، طراحی نظام ارزشیابی جامعه‌پذیر، طراحی نظام تخصیص منابع، جانشین‌پروری جامعه‌پذیرانه، ارزش‌آفرینی، توسعه منابع انسانی جامعه‌پذیر، رقابت‌پذیری جامعه‌پذیر و مدیریت بنیادی جامعه‌پذیرانه شناسایی شد. [Moyson et al \(2018\)](#) ضمن پژوهشی درباره جامعه‌پذیری سازمانی در پژوهش‌های مدیریت دولتی گزارش کردند که پژوهش‌های مدیریت دولتی با بینش جدیدی درباره عوامل تعیین‌کننده اجتماعی شدن سازمانی و آثار آن بر انگیزه خدمات عمومی کارکنان، حمایت از نهادهای فراملی، تناسب فرد-سازمانی و تفاوت در اجتماعی شدن کارکنان به این حوزه پژوهشی کمک می‌کند. [Makvandi & Jahantabinezhad \(2018\)](#) ضمن پژوهشی درباره مدل معماری جامعه‌پذیری سازمانی به این نتیجه رسیدند که برای این مدل چهار مقوله نتایج جامعه‌پذیری (با مفاهیم پیامدهای کوتاه‌مدت ذهنی، پیامدهای کوتاه‌مدت دانشی، پیامدهای بلندمدت رفتاری، پیامدهای بلندمدت نگرشی، پیامدهای بلندمدت اجتماعی و پیامدهای بلندمدت فیزیولوژیک)، شایستگی عوامل جامعه‌پذیرکننده (با مفاهیم شایستگی‌های مهارتی، شایستگی‌های اطلاعاتی، شایستگی‌های شخصیتی، شایستگی‌های کارکردی و شایستگی‌های توسعه‌ای)، فعالیت‌های جامعه‌پذیری (با مفاهیم آماده‌سازی، استقبال و خوش‌آمدگویی، اطلاع‌رسانی و آشناسازی، هدایت و راهنمایی و ایجاد ارتباط بلندمدت) و سیستم‌های جامعه‌پذیری (با مفاهیم توازن و پیوستگی) وجود داشت.

نیروی انسانی مهم‌ترین و حساس‌ترین سرمایه هر سازمانی است و این نیرو نقش مهمی در کارایی و بهره‌وری سازمان داشته و بر همین اساس سازمان‌های امروزی توجه به رشد و توسعه آنها را امری اجتناب‌ناپذیر می‌دانند. جامعه‌پذیری در سازمان‌ها نقش مهمی در آموزش قواعد، ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی دارد و بر همین اساسی جامعه‌پذیری نیروی انسانی در هر سازمانی بسیار مهم و حیاتی است و می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نماید. بررسی‌ها حاکی از آن بود که پژوهش‌هایی درباره جامعه‌پذیری نیروی انسانی در برخی سازمان‌ها انجام که عمدتاً کیفی بودند و پژوهشی در این زمینه با تاکید بر روش معادلات ساختاری یافت نشد. از آنجایی که امروزه، نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین نیروهای هر سازمانی محسوب می‌شود و جامعه‌پذیری آنها نقش موثری در رشد و شکوفایی سازمان‌ها دارد. در نتیجه، هدف این مطالعه، رصد و پایش جامعه‌پذیری نیروی انسانی و اولویت‌بندی مولفه‌ها با تاکید بر روش معادلات ساختاری بود.

روش پژوهش

مطالعه حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، کمی بود. جامعه پژوهش کارکنان دولتی استان مرکزی بودند که تعداد ۱۱۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ابتدا تعداد کارکنان دولتی استان مرکزی به تفکیک جنسیت (مرد و زن) تهیه و نسبت آنها محاسبه شد، سپس با توجه به حجم نمونه ۱۱۰ نفر به همان نسبت از جامعه نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی انجام شد. در هر پژوهشی معمولاً برای انتخاب نمونه‌ها یک سری ملاک‌هایی به‌عنوان ملاک‌های ورود به مطالعه و خروج از مطالعه در نظر گرفته می‌شود و این پژوهش نیز از این قاعده مستثنی نبود. بنابراین، ملاک‌های ورود به مطالعه پژوهش حاضر شامل حداقل تحصیلات دیپلم، عدم اعتیاد به مواد مخدر، عدم دریافت خدمات روانشناختی به دلایل مختلف در سه ماه گذشته و سکونت در استان مرکزی و ملاک‌های خروج از مطالعه پژوهش حاضر شامل عدم پاسخگویی به بیش از ده درصد گویه‌ها و انصراف از ادامه همکاری و عدم تکمیل ابزارهای پژوهش بودند. ابزارهای این مطالعه شامل فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه محقق‌ساخته جامعه‌پذیری نیروی انسانی بودند؛ به‌طوری که فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، سن، تحصیلات، پست سازمانی و سابقه خدمت و پرسشنامه محقق‌ساخته جامعه‌پذیری نیروی انسانی شامل ۱۳ گویه در سه مولفه فردی (۴ گویه)، بین فردی (۳ گویه) و سازمانی (۶ گویه) بود. برای پاسخگویی به هر گویه از طیف پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج به‌ترتیب با گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم استفاده شد. نمره هر مولفه با میانگین‌گرفتن از نمره گویه‌های سازنده آن مولفه حساب می‌شود و نمره بالاتر نشان‌دهنده بیشتر داشتن آن ویژگی می‌باشد. روایی صوری پرسشنامه محقق‌ساخته جامعه‌پذیری نیروی انسانی با نظر خبرگان تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به‌دست آمد.

برای انجام این مطالعه، ابتدا مجوزهای لازم از دانشگاه اخذ و سپس هماهنگی‌های لازم با سازمان‌های دولتی استان مرکزی به عمل آمد. در مرحله بعد اقدام به نمونه‌گیری با روش نمونه‌ای تصادفی طبقه‌ای شد و برخی کارکنان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای کارکنان دولتی منتخب دلیل انجام پژوهش و چرایی و چیرستی آن به‌طور کامل شرح داده شد. به عبارت دیگر، برای آنان هم اهمیت پژوهش و هم ضرورت‌های انجام آن تشریح و تبیین شد و برای پاسخگویی صادقانه به ابزارهای پژوهش به آنها گفته شد که همه ابزارهای بدون نام و نام‌خواندگی است و تحلیل‌ها به‌صورت کلی انجام می‌شود و افزون بر آن پژوهشگر متعهد شد که همه موازین، نکات و ملاحظات اخلاقی از جمله رازداری، محرمانه‌ماندن اطلاعات شخصی، حفظ حریم شخصی نمونه‌ها و غیره را رعایت نماید.

آخرین مطلب بخش روش پژوهش اینکه، داده‌های این مطالعه با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS تحلیل شدند.

یافته‌ها

ریزشی در نمونه‌های پژوهش اتفاق نیفتاد و در ادامه ابتدا نتایج اطلاعات جمعیت‌شناختی و سپس نتایج پرسشنامه محقق‌ساخته جامعه‌پذیری نیروی انسانی گزارش می‌شوند. در **جدول ۱** نتایج فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات جمعیت‌شناختی در کارکنان دولتی استان مرکزی بر اساس جنسیت، سن، تحصیلات، پست سازمانی و سابقه خدمت گزارش شد.

جدول ۱

نتایج فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات جمعیت‌شناختی در کارکنان دولتی استان مرکزی بر اساس جنسیت، سن، تحصیلات، پست سازمانی و سابقه خدمت

متغیرها	سطح‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۸۵	۷۷/۲۷٪
	زن	۲۵	۲۲/۷۳٪
سن	۲۱ تا ۳۰ سال	۲	۱/۸۲٪
	۳۱ تا ۴۰ سال	۲۹	۲۶/۳۶٪
	۴۱ تا ۵۰ سال	۴۸	۴۳/۶۴٪
	بالتر از ۵۰ سال	۳۱	۲۸/۱۸٪
تحصیلات	دیپلم و فوق‌دیپلم	۴	۳/۶۴٪
	لیسانس	۵۱	۴۶/۳۶٪
	فوق‌لیسانس	۴۹	۴۴/۵۵٪
	دکتری	۶	۵/۴۵٪
پست سازمانی	مدیر ارشد	۵	۴/۵۴٪
	مدیر میانی	۲۶	۲۳/۶۴٪
	مدیر پایه	۲۳	۲۰/۹۱٪
	کارشناس	۵۶	۵۰/۹۱٪
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۷	۶/۳۶٪
	۶ تا ۱۵ سال	۳۸	۳۴/۵۵٪
	۱۶ تا ۲۵ سال	۲۵	۲۲/۷۳٪
	بالتر از ۲۵ سال	۴۰	۳۶/۳۶٪

همان‌طور که در **جدول ۱** مشاهده می‌شود، بیشتر کارکنان دولتی استان مرکزی شرکت‌کننده در پژوهش حاضر مرد (۷۷/۲۷ درصد) و دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال (۴۳/۶۴ درصد)، تحصیلات لیسانس (۴۶/۳۶ درصد)، پست سازمانی کارشناس (۵۰/۹۱ درصد) و سابقه خدمت بالاتر از ۲۵ سال (۳۶/۳۶ درصد) بودند. پیش از تحلیل داده‌ها با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌یابی معادلات ساختاری، پیش‌فرض‌های آن بررسی شد. آماره آزمون KMO با مقدارهای ۰/۸۳۷، ۰/۶۳۹ و ۰/۸۴۳ برای مولفه‌های فردی، بین‌فردی و سازمانی، آماره آزمون کروییت بارتلت با مقدارهای ۳۵۸/۶۸۱، ۲۲۰/۱۰۵ و ۲۶۴/۰۳۷ به‌ترتیب برای مولفه‌های مذکور و معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۰۱ و آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با مقدارهای ۰/۱۶۹، ۰/۱۶۳ و ۰/۰۹۰ به‌ترتیب برای مولفه‌های مذکور و معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۰۱ حاکی از وجود شرایط برای روش‌های تحلیل مذکور بودند. در **جدول ۲** نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای پرسشنامه محقق‌ساخته جامعه‌پذیری نیروی انسانی در کارکنان دولتی استان مرکزی گزارش شد.



جدول ۲

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای پرسشنامه محقق‌ساخته جامعه‌پذیری نیروی انسانی در کارکنان دولتی استان مرکزی

مولفه‌ها	گوپه‌ها	بار عاملی	مقدار t	نتیجه	AVE	پایایی کرونباخ	پایایی ترکیبی
فردی	۱	۰/۹۲۳	۵۰/۵۱۷	تایید	۰/۸۰۳	۰/۹۱۶	۰/۹۴۲
	۲	۰/۹۴۱	۵۷/۷۶۹	تایید			
	۳	۰/۷۶۸	۱۶/۷۰۷	تایید			
بین فردی	۴	۰/۹۴۰	۹۱/۱۳۷	تایید	۰/۷۹۰	۰/۸۶۴	۰/۹۱۸
	۵	۰/۹۵۸	۱۴۱/۴۹۳	تایید			
	۶	۰/۹۴۰	۹۶/۰۶۸	تایید			
	۷	۰/۷۵۴	۱۵/۰۵۶	تایید			
	۸	۰/۷۳۵	۱۶/۳۵۹	تایید			
سازمانی	۹	۰/۸۵۷	۴۰/۰۳۶	تایید	۰/۵۷۷	۰/۸۵۲	۰/۸۹۱
	۱۰	۰/۷۰۸	۱۲/۷۸۰	تایید			
	۱۱	۰/۸۱۱	۱۹/۴۰۵	تایید			
	۱۲	۰/۶۶۱	۹/۹۳۰	تایید			
	۱۳	۰/۷۷۱	۱۷/۲۷۵	تایید			

همان‌طور که در **جدول ۲** مشاهده می‌شود، جامعه‌پذیری نیروی انسانی دارای سه مولفه فردی، بین‌فردی و سازمانی بود که بار عاملی همه گوپه‌ها و روایی همگرایی هر سه مولفه بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی همه مولفه‌ها با روش‌های آلفای کرونباخ و ترکیبی بالاتر از ۰/۸۰ بودند. در **جدول ۳** نتایج شاخص‌های برازندگی مدل جامعه‌پذیری نیروی انسانی در کارکنان دولتی استان مرکزی گزارش شد.

جدول ۳

نتایج شاخص‌های برازندگی مدل جامعه‌پذیری نیروی انسانی در کارکنان دولتی استان مرکزی

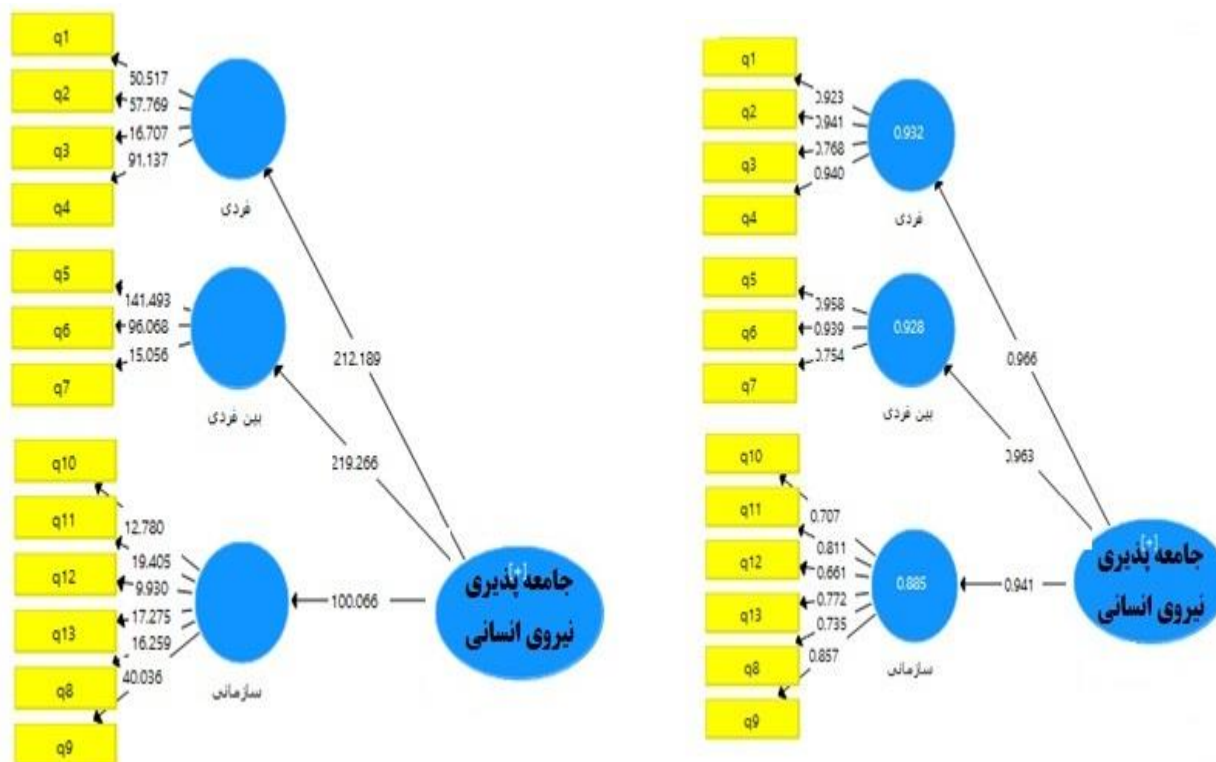
شاخص	مقدار	نتیجه
R ²	۰/۴۱۲	مطلوب
GOF	۰/۷۱۰	مطلوب

همان‌طور که در **جدول ۳** مشاهده می‌شود، شاخص‌های برازندگی مدل حاکی از برازش مناسب مدل جامعه‌پذیری نیروی انسانی در کارکنان دولتی استان مرکزی بودند. در **جدول ۴** و **شکل ۱** نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری برای پرسشنامه محقق‌ساخته جامعه‌پذیری نیروی انسانی در کارکنان دولتی استان مرکزی گزارش شد.

جدول ۴

نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری برای پرسشنامه محقق‌ساخته جامعه‌پذیری نیروی انسانی در کارکنان دولتی استان مرکزی

اثرها	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه	رتبه
اثر مدل جامعه‌پذیری نیروی انسانی بر مولفه فردی	۰/۹۶۶	۲۱۲/۱۸۹	تایید	۱
اثر مدل جامعه‌پذیری نیروی انسانی بر مولفه بین‌فردی	۰/۹۶۳	۲۱۹/۲۶۶	تایید	۲
اثر مدل جامعه‌پذیری نیروی انسانی بر مولفه سازمانی	۰/۹۴۱	۱۰۰/۰۶۶	تایید	۳



شکل ۱

نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری برای پرسشنامه محقق‌ساخته جامعه‌پذیری نیروی انسانی در کارکنان دولتی استان مرکزی در وضعیت ضریب مسیر و آماره t

همان‌طور که در **جدول ۴** و **شکل ۱** مشاهده می‌شود، مدل جامعه‌پذیری نیروی انسانی بر هر یک از مولفه‌های فردی، بین‌فردی و سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشتند و به‌ترتیب اثر مولفه‌های فردی، بین‌فردی و سازمانی بیشتر بود ($P < 0.001$).

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، در سازمان‌ها بحث نیروی انسانی و جامعه‌پذیری آنان بسیار مهم، جالب توجه و قابل بررسی شده است. در نتیجه، هدف این مطالعه، رصد و پایش جامعه‌پذیری نیروی انسانی و اولویت‌بندی مولفه‌ها با تاکید بر روش معادلات ساختاری بود.

یافته‌های این مطالعه حاکی از آن بود که جامعه‌پذیری نیروی انسانی دارای سه مولفه فردی، بین‌فردی و سازمانی بود که روایی و پایایی آنها تایید شد. همچنین، شاخص‌های برازندگی حاکی از برازش مناسب مدل جامعه‌پذیری نیروی انسانی بود و مدل مذکور بر هر یک از مولفه‌های فردی، بین‌فردی و سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشتند و به‌ترتیب اثر مولفه‌های فردی، بین‌فردی و سازمانی بیشتر بود. بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه جامعه‌پذیری نیروی انسانی از نوع کیفی بوده و با این حال یافته‌های

این مطالعه از جهاتی با یافته‌های مطالعه‌های [Farajzadeh et al \(2023\)](#)، [Ghafori et al \(2022\)](#)، [SeyedJavadin et al \(2020\)](#)، [Moyson et al \(2018\)](#) و [Makvandi & Jahantabinezhad \(2018\)](#) همسو بود.

در تشریح یافته‌های این مطالعه در زمینه مولفه فردی می‌توان گفت که این مولفه شامل خصوصیات شخصیتی، قدرت سازگاری فرد، چشم‌انداز فرد از آینده و مهارت‌های فردی بود. بنابراین، برای بهبود مولفه فردی در جامعه‌پذیری نیروی انسانی باید نیروی انسانی به‌دنبال بهبود ویژگی‌های شخصیتی خود مانند برون‌گرایی، صداقت، پذیرش و غیره باشند، توانمندی و قدرت خود را جهت سازگاری و انطباق با شرایط متغیر و متحول دنیای امروزی تقویت نمایند، چشم‌انداز و دیدگاه روشن و باز برای آینده خود و سازمان داشته باشند و پیوسته در حال بهبود و ارتقای مهارت‌های فردی از جمله مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های شغلی و غیره باشند. برای این منظور سازمان نیز می‌تواند برنامه‌ها، جلسه‌ها و کارگاه‌های آموزشی مختلف مرتبط با خصوصیات شخصیتی، قدرت سازگاری فرد، چشم‌انداز فرد از آینده و مهارت‌های فردی برگزار نماید. بنابراین، استفاده از راهکارهای فوق می‌تواند سبب بهبود مولفه فردی در راستای تحقق جامعه‌پذیری نیروی انسانی گردد.

همچنین، در تشریح یافته‌های این مطالعه در زمینه مولفه بین‌فردی می‌توان گفت که این مولفه شامل حمایت همکاران، ارتباطات و زبان مشترک و شئون‌های اخلاقی بود. بنابراین، برای بهبود مولفه بین‌فردی در جامعه‌پذیری نیروی انسانی باید نیروی انسانی و سازمان به‌طور همزمان به‌دنبال حمایت کارکنان از یکدیگر باشند، با یکدیگر ارتباط



مناسب و مطلوبی داشته باشند، از زبان مشترک برای ارتباط با یکدیگر استفاده نمایند و همواره در هنگام ارتباط با سایر کارکنان شئون اخلاقی را رعایت نمایند. برای این منظور بهره‌گیری از اردوها، دوره‌های و جلسه‌های غیررسمی می‌تواند مفید واقع شود و سبب بهبود مولفه بین‌فردی در زمینه تحقق جامعه‌پذیری نیروی انسانی گردد. علاوه بر آن، در تشریح یافته‌های این مطالعه در زمینه مولفه سازمانی می‌توان گفت که این مولفه شامل آموزش‌های درون‌سازمانی، فرهنگ و تاریخ سازمان، قوانین و مقررات سازمان، اهداف و چشم‌انداز، سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان و تفاهم سازمانی بود. بنابراین، برای بهبود مولفه سازمانی در جامعه‌پذیری نیروی انسانی باید سازمان به‌دنبال افزایش و بهینه‌سازی آموزش‌های درون‌سازمانی باشد، فرهنگ، تاریخ و هویت سازمان را به‌صورت دقیق برای کارکنان تشریح نماید، قوانین و مقررات سازمانی را به‌صورت یک منشور در معرض دیدگان کارکنان قرار دهد تا آنان همواره آنها را مشاهده نمایند، اهداف و چشم‌اندازهای خود را توسط مدیران سطوح مختلف در جلسه‌های مختلف برای کارکنان بازگو کنند، مدیران و مسئولان سازمانی باید سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان را برای همه کارکنان به‌صورت شفاف تشریح نمایند و تفاهم‌نامه‌های سازمانی بین کارکنان و سازمان امضا نمایند. برای این منظور استفاده از جلسه‌های مستمر و پیوسته با همه کارکنان و بیان قوانین، سیاست‌ها، اهداف و چشم‌اندازها می‌تواند سبب بهبود مولفه سازمانی در راستای تحقق جامعه‌پذیری نیروی انسانی گردد.

هر پژوهشی در هنگام اجرا با محدودیت‌هایی مواجه است و از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به محدود شدن جامعه پژوهش به کارکنان دولتی استان مرکزی، پیشنهاد پژوهشی اندک درباره جامعه‌پذیری نیروی انسانی و کیفی بودن بیشتر پژوهش‌ها در این زمینه یا انجام آنها با استفاده از روش معادلات ساختاری در رابطه با سایر متغیرها (نه معادلات ساختاری برای مولفه‌های خود این سازه) اشاره کرد. بنابراین، به پژوهشگران آتی انجام پژوهش‌های بیشتر درباره جامعه‌پذیری نیروی انسانی در سایر استان‌ها و شهرهای بزرگ و یا حتی بر روی کارکنان سازمان‌های خاص مثل بانک‌ها، آموزش و پرورش و غیره پیشنهاد می‌شود. یافته‌های این مطالعه حاکی از وجود سه مولفه روا و پایا برای جامعه‌پذیری نیروی انسانی شامل مولفه‌های فردی، بین‌فردی و سازمانی بود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان سازمان‌های جهت جامعه‌پذیری نیروی انسانی به نقش و اهمیت مولفه‌های فردی، بین‌فردی و سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشند و بر اساس آنها برنامه‌هایی طراحی و اجرا نمایند.

تعارض منافع

هیچ تضاد منافی وجود نداشت.

مشارکت نویسندگان

در این پژوهش، نویسندگان با یکدیگر مشارکت داشتند.

موازین اخلاقی

در مطالعه حاضر، اصول و نکات اخلاقی رعایت شد.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و منابع این پژوهش ضمن رعایت اصول کپی‌رایت ارسال می‌شود.

حامی مالی

این مطالعه با هزینه شخصی انجام شد.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از کارکنان دولتی استان مرکزی شرکت‌کننده در پژوهش و مدیران و مسئولان سازمان‌های مذکور تشکر می‌شود.

References

- Batistic, S. (2018). Looking beyond - socialization tactics: The role of human resource systems in the socialization process. *Human Resource Management Review*, 28(2), 220-233. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.06.004>
- Byrd, G. D., & Simcock, X. C. (2024). Human resources management: From recruitment to retention to pitfalls. *Hand Clinics*, 40(4), 467-476. <https://doi.org/10.1016/j.hcl.2024.06.002>
- Chowdhury, S., Budhwar, P., Dey, P. K., Joel-Edgar, S., & Abadie, A. (2022). AI-employee collaboration and business performance: Integrating knowledge-based view, socio-technical systems and organisational socialisation framework. *Journal of Business Research*, 144, 31-49. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.069>

- Chue, S., Saljo, R., Pang, P., & Lee, Y. J. (2024). Organizational socialization strategies of interns transitioning to telecommuting work in uncertain times. *Journal of Workplace Learning*, 36(5), 301-318. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2023-0190>
- Farajzadeh, P., Rahimi, Gh., Najad Haj Irani, F., & Dadaash Karimi, Y. (2023). Designing a model for organizational socialization of employees in Iran's healthcare system. *Medical Journal of Tabriz University of Medical Sciences*, 45(2), 171-180. <https://doi.org/10.34172/mj.2023.022>
- Ghafori, P., Fayyazi, M., Yazdani, H., & Seyyed Naghavi, M. A. (2022). Designing an organizational socialization architecture model based on the definition of architecture in human resource scorecard: A meta-synthesis study. *Organizational Culture Management*, 20(3), 453-486. <https://doi.org/10.22059/jomc.2021.308315.1008117>
- Hong, J., Curado, C., & Henriques, P. L. (2022). Guest editorial: Learning organization, human resource management and sustainability: leading the future of organizations. *The Learning Organization*, 29(5), 421-427. <https://doi.org/10.1108/TLO-07-2022-285>
- Huang, X., Yang, F., Zheng, J., Feng, C., & Zhang, L. (2023). Personalized human resource management via HR analytics and artificial intelligence: Theory and implications. *Asia Pacific Management Review*, 28(4), 598-610. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.04.004>
- Jatoba, M. N., Ferreira, J. J., Fernandes, P. O., & Teixeira, J. P. (2023). Intelligent human resources for the adoption of artificial intelligence: a systematic literature review. *Journal of Organizational Change Management*, 36(7), 1099-1124. <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2022-0075>
- Lee, J., Chae, C., Lee, J. M., & Fontinha, R. (2024). Understanding the evolution of international human resource management research: a bibliometric review over the past 25 years (1995–2019). *Journal of Global Mobility*, 12(4), 691-714. <https://doi.org/10.1108/JGM-09-2023-0062>
- Leidner, D. E., Gonzalez, E., & Koch, H. (2018). An affordance perspective of enterprise social media and organizational socialization. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(2), 117-138. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2018.03.003>
- Liao, J., Huang, M., & Lecturer, B. X. (2017). Promoting continual member participation in firm-hosted online brand communities: An organizational socialization approach. *Journal of Business Research*, 71, 92-101. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.10.013>
- Logan, F., Montague, D. P. F., Lozada, F. T., & Fingerhut, R. (2024). Racial differences in parents' emotion socialization behaviors: Role of racial socialization goals. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 95, 101695. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2024.101695>
- Makvandi, F., & Jahantabinezhad, S. (2018). The concept of organizational socialization and its institutionalization methods. *Sociology of Education*, 4(1), 171-177. <https://doi.org/10.22034/ijes.2018.43743>
- Mehta, M. (2024). Metaverse changing realm of human resource learning – A viewpoint. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 38(4), 8-10. <https://doi.org/10.1108/DLO-03-2023-0068>
- Moyson, S., Raaphorst, N., Groeneveld, S., & Vande Walle, S. (2018). Organizational socialization in public administration research: A systematic review and directions for future research. *American Review of Public Administration*, 48(6), 610-627. <http://dx.doi.org/10.1177/0275074017696160>
- Munawar, S., Yousaf, H. Q., Ahmed, M., & Rehman, S. (2022). Effects of green human resource management on green innovation through green human capital, environmental knowledge, and managerial environmental concern. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 141-150. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.06.009>
- Sampene, A. K., Li, C., & Agyeiwaa, O. E. (2024). Green human resource to stimulate low carbon behaviour through the mediation role of innovation practices and organizational commitment. *International Journal of Innovation Studies*, 8(4), 364-380. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2024.09.001>
- SeyedJavadin, S. R., Amin, F., Rastgar, A., & Raoufi, S. (2020). Developing an organizational socialization model for Iranian banking system. *Transformation Management Journal*, 12(23), 1-22. <https://doi.org/10.22067/pmt.v12i1.85250>
- Zhang, Y., Xu, S., Zhang, L., & Yang, M. (2021). Big data and human resource management research: An integrative review and new directions for future research. *Journal of Business Research*, 133, 34-50. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.019>