فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی
Human Sciences Research Journal
دوره جدید، شماره ۲۶، بهار ۱۳۹۹، صص ۸۵-۴۹
New Period, No 26, 2020, P 49-85
شماره شاپا (۲۴۷۶-۷۰۱۸)
ISSN (2476-7018)

بررسی عوامل موفقیت سازمان به ترتیب اولویت بندی از نگاه مدیران

فاطمه فضایی
کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی بین الملل
دانش آموخته موسسه آموزش عالی فارابی. ایران

چکیده

برای اجرای اثربخش مدیریت و موفقیت بیشتر سازمان باید از عوامل مختلف موثر آگاه بود و از آنها استفاده بهینه کرد. تمرکز ما در این پژوهش بر تعدادی از این عوامل است.

روش: این تحقیق ازنوع ماهیت کمی و از لحاظ روش انجام تحقیق پیمایشی، از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی و غیرآزمایشگاهی می باشد.

جامعه آماری: شامل کلیه مدیران سطح کشور (N=نامحدود)

نمونه آماری: نمونه آماری بصورت تصادفی- ساده و با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۴ محاسبه گردید. **n=384**

ابزار جمع آوری داده‌ها: داده‌ها از طریق پرسشنامه مربوط به عوامل سازمانی و موفقیت سازمانی طبق ۵ گزینه‌ای لیکرت که جهت روایی آنها نسبت به به اخذ نظر اساتید و کارشناسان اقدام و نتیجه روایی محتوایی ودرمورد پایایی پرسشنامه‌ها مقدارآلفای کرونباخ به ترتیب ۷۴۶/. و ۷۰۷/. و مقدار کلی آن ۰/۸۶۹ می‌باشد لذا پرسشنامه‌ها از روایی و پایایی خوبی برخوردار میباشند.

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها: داده‌های پژوهش پس از جمع آوری به کمک پرسشنامه و باتوجه به اینکه ($n\geq200$) از نرم افزار spss26 برای بررسی فرضیات تحقیق استفاده گردید، برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمونهای کولموگروف اسمیرنوف (جهت تشخیص توزیع نرمال)، آزمون رگرسیون خطی و آزمون دوربین واتسون برای (بررسی رابطه و خود همبستگی بین متغیرها) و در آخر آزمون فریدمن (جهت رتبه‌بندی و اهمیت) استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که عوامل سازمانی بر موفقیت سازمان اثر مثبت و معناداری دارد و این اثر در مولفه‌های عوامل سازمانی نیز تایید گردید.

واژه‌های کلیدی: عوامل سازمانی، موفقیت سازمان، مدیران

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

مقدمه

در محیط پر چالش هزاره جدید، در عرصه ر قابت میان سازمان‌ها و شرکت‌ها، یکی از مؤلفه‌های افزایش‌دهنده موفقیت برای سازمان‌ها، متمرکز شدن بر وظیفه مدیریت استراتژیک منابع انسانی است. کنترل منابع (مانند: منابع فیزیک، سامان، اطلاعات و انسان)، مزیت رقابتی ر ا نصیب سازمان می کند. در این میان منابع انسان به دلیل محدودیت آن و منابع اطلاعات به دلیل اهمیت آن در تصمیم‌گیری درست، از اهمیت بیشتری برخوردار هستند. پیامدهای مدیریت استراتژیک منابع انسان در بخش‌های مختلف جهان در تحقیقات مختلف مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته است. عمق اجرای مدیریت استراتژیک منابع انسانی منجر به بهره‌وری و عملکرد سازمان‌ها می‌باشد.

با توجه به رقابت شدید و تنگاتنگ در دنیای امروزی، می‌توان بیان داشت که نیروی انسان[1]مهم‌ترین مزیت قابت برای هر شرکت محسوب می‌شود، بنابراین مدیران بایستی آگاه باشند که چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده هر چه مؤثرتر از این مزیت را بیاموزند. در این, صورت‌سازمان یک قدرت و نیروی رقابت قوی[2]کسب خواهد کرد. مدیریت استراتژیک منابع انسان رویکردی است کلی و فراگیر برای مدیریت امور کارکنان و هماهنگ کردن استراتژی‌های منابع انسانی با استراتژی تجاری شرکت. مدیریت استراتژیک منابع انسان به مسائل بلندمدت و مرتبط با محیط داخل و خار ج سازمان مربوط می‌شود و خروجی آن سیاست‌های برای حوزه‌های منابع انسان است.

دیدگاه مبتنی بر منابع شرکت[3]به‌جای توجه به مزیت قابت در بیرون سازمان در درون سازمان به دنبال ایجاد مزیت قابت منحصربه‌فرد برای سازمان است رویکرد مبتنی بر منابع در خلق مزیت ر قابت سازمان، متفاوت از پارادایم‌های سنتی استراتژی است. در این رویکرد ارتباط و پیوند میا ن استراتژی و منابع داخل شرکت موردتوجه و تأکید فراگرفته است، درحالی‌که پارادایم سنتی و گذشته استراتژی، بیشتر بر محیط خارج صنعت تمرکز داشته‌اند. (رسولی و همکاران، ۱۳۹۳)

باید بدانیم که تعاریف متعددی از مدیریت مجموعه [4]در ادبیات حوزه علم اطلاعات وجود دارد و هنوز در بسیاری از متون برای این امر مجموعه‌سازی را به کار می‌برند، اما از سوی دیگر، روزبه‌روز نویسندگان بیشتری مدیریت مجموعه را بر آن ترجیح می دهند و برخی مانند کلایتون و گورمن[5]گیرد Clayton Gorman در این ترجیح نوعی تغییر نگرش ظریف می‌بینند و آن را اصطلاحی فراگیر و مدیریت منظم برنامه‌ریزی، ترکیب، تأمین مالی و ارزیابی می‌دانند که استفاده از مجموعه را در طول زمان به‌منظور حصول اهداف مشخص سازمان در برمی گیرد (نوروزی و نور پور، ۱۳۹۴)

1- potency man
2- competition
3- Company Resources
4- Collection management
5- vClayton & Gorman

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

درحالی‌که هدف اساسی عمده‌ترین اهداف برنامه‌ریزی باید تحقق اهداف سازمانی باشد در سازمان‌های معاصر مدیران سازمان‌ها باید به این سؤال‌ها پاسخ دهند که چه ترکیبی از مهارت‌ها در حال حاضر موردنیاز است؟ به چه مهارت‌هایی در آینده نیاز خواهیم داشت؟ آیا در حال حاضر تعداد مناسب کارمند وجود دارد؟ تعداد کارکنان در آینده چگونه تغییر خواهد کرد؟ چگونه هزینه و بهره‌وری نیروی کار سازمان با سایر رقبا مقایسه می‌شود بنابراین، همه مدیران سازمان از مدیران عملیاتی تا مدیران ارشد درگیر این فرایند هستند و باید در آن شرکت نمایند. همچنین برنامه نهایی باید به اطلاع همه آن‌ها برسد و برای آن‌ها روشن شود که نقش این برنامه در دستیابی به اهداف سازمانی چیست؟ به‌علاوه پیاده‌سازی این برنامه‌ها و پیشرفت آن‌ها نیز باید موردتوجه قرارگرفته و به اطلاع آن‌ها رسانده شود. (خواستار و همکاران، ۱۳۸۸)

مثلاً مؤلفه‌هایی مانند دانش، گزینه‌هایی برای مزیتِ رقابتی[1]محسوب می‌شود. در عصر تحولات دائمی و عدم قطعیت‌های محیطی، سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که به‌طور مستمر دانش تولید می‌کنند و آن را ضمن به‌کارگیری در محصولات و خدمات، در سرتاسر سازمان اشاعه می‌دهند. در همین راستا، تعالی سازمانی را می‌توان رشد و ارتقای سطح چنین سازمان‌هایی، در تمامی ابعاد مختلف (مثل مدیریت دانش و منابع انسانی و فناوری اطلاعات)[2]آن‌ها دانست، به‌گونه‌ای که با کسب رضایتمندی کلیه ذینفعان و ایجاد تعادل بین آن‌ها، احتمال موفقیت سازمان را در بلندمدت افزایش می‌دهند (کوشکی)

و بدین گونه سؤال اصلی مقاله ما این است که سهم عواملی چند ازجمله منابع انسانی، مدیریت دانش و فناوری اطلاعات را در موفقیت سازمان بسنجیم.

۱- ادبیات و چارچوب نظری

۱-۱- مبانی نظری و پیشینه:

در عصر جهانی‌شدن و پیشرفت سریع فن‌آوری، سرمایه انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان‌ها قلمداد شده است. سرمایه انسانی مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌های عمومی افراد در سازمان است و می‌تواند نشان‌دهنده ظرفیت انجام کار امروز و پتانسیل کار فردا باشد به‌منظور استفاده و مدیریت بهینه‌ی سرمایه انسانی در سازمان‌ها، از نخستین ربع سده بیستم، حوزه‌ی اداره امور کارکنان به‌عنوان مدیریت منابع انسانی متحول گردید.

منابع انسانی و دانش مدیریت[3] امروزه به‌عنوان سرمایه‌های مهم و رقابتی سازمان ظهور پیداکرده‌اند و مدیران منابع انسانی آگاه به اهمیت منابع انسانی، قادر به ایجاد مزیت رقابتی برای آینده سازمان خواهند بود. این تغییر جایگاه، برای منابع انسانی باعث توجه بیش‌تر نسبت به ارزش منابع انسانی در جهت توسعه‌ی نقش‌های استراتژیک شده است. در یک تعریف تقریباً جامع، توسعه‌ی منابع انسانی را می‌توان فرایند توسعه

1- Competitive Advantage
2- Like knowledge and human resource management and information technology
3- Human Resources and Management Knowledge

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

و برانگیختن تخصص‌های انسانی از طریق توسعه‌ی سازمانی و آموزش کارکنان و توسعه به‌منظور عمل کرد تعریف کرد، یا در تعریف دیگر، توسعه‌ی منابع انسانی را می‌توان فرایند یا فعالیتی کوتاه‌مدت یا بلندمدت به‌منظور توسعه دانش، تخصص، بهره‌وری و رضایت کاری در سطوح مختلف فردی، تیمی، سازمانی یا ملی نامید از این نگاه، توسعه‌ی منابع انسانی چارچوبی برای کمک به کارکنان در توسعه مهارت‌ها، دانش‌ها و توانایی‌های فردی و سازمانی از طریق ارائه فرصت‌های آموزشی، توسعه کار راهه، برنامه جانشینی، مدیریت و توسعه عملکرد، مربیگری و توسعه‌سازمانی برای تحقق اهداف سازمانی فراهم می‌آورد مدل‌های توسعه منابع انسانی به‌منظور آزمون مدل مناسب برای توسعه‌ی منابع انسانی، شناخت مدل‌های مختلف توسعه‌ی منابع انسانی ضروری است. بر اساس مطالعات انجام‌شده، مدل‌های توسعه‌ی منابع انسانی د ر دوطبقه کلی قابل‌تقسیم می‌باشند؛ توسعه‌ی منابع انسانی به‌عنوان یک وظیفه در منابع انسانی و توسعه‌ی منابع انسانی به‌عنوان یک حوزه مطالعاتی در بخش توسعه‌ی منابع انسانی به‌عنوان یک وظیفه در منابع انسانی، سه مدل شامل مدل عقلایی، مدل طبیعی و مدل توسعه‌ی منابع انسانی مبتنی بر نقاط مرجع استراتژیک مطرح است؛ و مدل‌های دیگر. (تونکه نژاد و داوری، ۱۳۸۸)

با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه‌چیز به‌شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان‌ها به‌عنوان یک سیستم باز با محیط در تعامل می‌باشند و برای تداوم حیات نیازمند پاسخ گوئی به تغییرات محیطی هستند. از آنجائی که منابع انسانی مهم‌ترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شوند، تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمان‌ها با نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند بسیاری از سازمان‌ها راه‌حل این مسأله را اجرای برنامه‌های توانمندسازی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم نمایند تأثیر فناوری[1]بر محیط‌های کاری امروزه، فناوری جایگزین مشاغل تکراری شده است. این ابزارها تغییرات شدیدی در نوع مهارت‌های موردنیاز افراد و اعضای سازمان‌ها ایجاد کرده است. بدیهی است برای رویارویی با چنین چالشی، کارکنان باید توانمند شوند یعنی در تمامی جهات رشد نمایند. (کروبی و متانی، ۱۳۸۸)

باید موقعیت را برای اشاعه دانش[2]موجود و تسرّی آن به‌کل سازمان آماده کرد و از سویی دیگر، تمهیداتی برای نوآوری، خلاقیت و خلق دانشِ جدید، توسط کارکنان سازمان، فراهم نمود. تغییرات سازمانی عموماً پاسخ به افزایش پیچیدگی‌ها و تلاطمان محیطی می‌باشند. این مساله، سازمان‌ها را نیازمند پردازش بیشتر اطلاعات و تصمیم‌گیری سریع‌تر خواهد کرد که پیامد مستقیم آن، تقویت انگیزه مدیران برای بازیابی، ذخیره‌سازی و توزیع اطلاعات در سازمان‌ها با استفاده هر چه مؤثرتر از فناوری اطلاعات، در راستای تولید دانش، خواهد بود، دانشی که از یک طرف باید قابلیت ایجاد زمینه تفاسیر متنوع درون‌سازمانی را، در

1- The Impact of Technology
2- Dissemination of knowledge

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

راستای پیش‌بینی شرایط محتمل محیطی داشته باشد و از طرف دیگر، بتواند با همگرا کردن آن‌ها، راهبرد مؤثر را برای مواجهه سازمان با محیط پیرامونی، ایجاد نماید (کوشکی)

بر اساس تعریف، منابع انسانی یک سیستم به‌عنوان تنها منابعی که ویژگی‌های منفی سایر منابع سیستم، شامل: فناپذیری، قابلیت تقلید و غیره را به همراه ندارد، مهم‌ترین سرمایه‌های رقابتی سیستم محسوب می‌شوند؛ بنابراین، دراین‌ارتباط، مدیریت منابع انسانی سیستم، عاملی مهم بر ایجاد تعالی و بهبود منابع انسانی سیستم معرفی می‌شود. با توجه به جایگاه کلیدی و راهبردی منابع انسانی سیستم در دستیابی به اهداف از پیش تعریف‌شده سیستم، اساسی‌ترین نقش مدیریت منابع انسانی، ایجاد هماهنگی بین منابع انسانی سیستم و دیگر بخش‌ها و برنامه‌ریزی سیستمیک[1]بر اساس واقعیت تأثیرپذیری و تأثیرگذاری محیط درون و برون سیستم معرفی می‌شود؛ به‌عبارت‌دیگر، با توجه به نقش راهبردی منابع انسانی در یک سیستم، لزوم مدیریت راهبردی[2]منابع انسانی انکارناپذیر است (لاجوردی و همکاران، ۱۳۹۴)

منابع انسانی، مهم‌ترین سرمایه و مزیت رقابتی هر سازمان بوده و بی‌شک توسعهٔ منابع انسانی از محوری‌ترین فرآیندها در مدیریت منابع انسانی است. توسعه منابع انسانی در هر سازمان، نیازمند راهبرد و راهکارهای اجرایی خاصی است. با توجه به فضای رقابتی محیط کسب‌وکار، دسترسی به منابع مناسب، بدیهی‌ترین عامل موفقیت سازمان‌ها قلمداد می‌شود. در این میان منابع انسانی تنها منبعی است که متمایزتر از سایر منابع بوده و ویژگی‌های منفی منابع دیگر مانند فناپذیری، قابلیت تقلید و. . . را ندارد. البته منظور از منابع انسانی، منابع انسانی توانمند و بادانش است که با استفاده از سیستم‌ها و فرآیندهای توسعهٔ منابع انسانی ارتقاء می‌یابد. توسعهٔ منابع انسانی همواره یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌ها محسوب می‌شود، زیرا در زمینهٔ نوآوری، کیفیت، رشد مستمر و سایر داده‌های مهمی که برای بقا در دنیای رقابتی و نوین کسب‌وکار، انسان‌ها هستند که خلق ایده می‌کنند. آخرین فناوری فرآیند تولید را می‌توان خرید و به کار گرفت اما دانش و مهارت‌های انسان پیچیده‌تر بوده و کسب آن نیاز به زمان و هزینه بسیاری دارد. از طرفی، برای ماندگاری در بازارهای رقابتی، با توجه به تغییر نیازها و خواسته‌های مشتریان، برای سازمان‌های پیشرو، چاره‌ای جز خلق نوآوری و توسعهٔ محصولات جدید نیست و از آنجا که در تمام فرآیندهای توسعهٔ محصول، دانش تولیدشده توسط منابع انسانی، به‌عنوان رکن اصلی توسعه محسوب می‌شود، نقش و جایگاه توسعهٔ منابع انسانی و توسعهٔ دانش کارکنان، در توسعه محصولات جدید بسیار حائز اهمیت است؛ بنابراین، هر سازمانی باید با توجه به قابلیت‌ها و محدودیت‌های محیط داخلی و بیرونی، راهبردها و راهکارهای خاصی را برای توسعهٔ منابع انسانی و توسعهٔ دانش کارکنان، تدوین و اجرا نماید امروزه کارکنان مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب می‌شوند که همواره باید دانش، مهارت و قابلیت‌های آنان ارتقاء یابد، لذا بقای سازمان‌ها در عرصهٔ رقابت به حفظ، توسعه و بهره‌برداری از قابلیت‌های کارکنان منوط شده است،

1- Sytstemic
2- Strategic Management

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

سازمانی که نتواند مهارت، دانش و دانایی خود را توسعه دهد و از آن در افزایش بهره‌وری استفاده کند، قادر نیست هیچ‌یک از منابع خود را به نحو مطلوب توسعه دهد. اجزاء اصلی سازمان شامل سرمایهٔ انسانی، ساختار سازمانی، فرهنگ‌سازمانی، فناوری، راهبرد و محیط می‌باشند. سرمایه انسانی تأثیرگذار بر توسعه دانش کارکنان شامل فرایندها و سیستم‌های مختلفی است که مهم‌ترین آن‌ها فرآیندهای مدیریت منابع انسانی، سیستم‌های توسعهٔ منابع انسانی و فرآیندهای آموزش و توسعه کارکنان است. سرمایه انسانی به‌صورت مستقیم در توسعه منابع انسانی تأثیر می‌گذارد و سایر اجزای سازمان نیز در توسعهٔ دانش کارکنان اثرگذار هستند. (جزنی و همکاران، ۱۳۸۹)

به‌عنوان بخشی از فرایند برنامه‌ریزی راهبردی[1] برنامه‌ریزی منابع انسانی، محیط داخلی و خارجی اثرگذار بر سازمان، اهداف، فرهنگ، ساختار و مدیریت منابع انسانی آن را موردنظر قرار می‌دهد. به این دلیل، برنامه‌ریزی منابع انسانی باید روندها و مباحث محیطی که مدیریت منابع انسانی یک سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد را منعکس نمایند متغیرهای داخلی یا سازمانی اثرگذار بر کارکرد برنامه‌ریزی منابع انسانی همه مدیران و برنامه‌ریزان در تمام امور ازجمله در امر برنامه‌ریزی منابع انسانی، بایستی عوامل و متغیرهای اثرگذار درونی سازمان را شناسایی نمایند تا توان تغییر و یا انطباق با آن وضعیت‌ها را داشته باشند و از فرصت‌های ناشی از شناخت وضعیت متغیرها نیز بهره‌گیری نمایند. مهم‌ترین عوامل داخلی[2]اثرگذار بر کارکرد برنامه‌ریزی منابع انسانی عبارتند از:

- مقاصد و مأموریت‌های سازمان
- راهبردها
- خط‌مشی‌ها
- اندازه و ساخت سازمان
- شرایط مالی سازمان

مدیران سازمان‌ها علاوه بر متغیرهای داخلی بایستی عوامل خارجی[3]اثرگذار بر برنامه‌ریزی منابع انسانی را شناسایی و این طرح‌ریزی‌ها را منطبق با ویژگی‌های بیرونی سازمان انجام دهند. مهم‌ترین این متغیرها که مدیران منابع انسانی به آن‌ها توجه دارند عبارتند از:

ـ حکومت
ـ ملاحظات فرهنگی
ـ ساختار و تغییرات جمعیتی
ـ رقبا
ـ مشتریان

1- Strategic planning process
2- internal factors
3- External factors

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

ـ تکنولوژی و ارتباطات از راه دور

ـ آلودگی

ـ شرایط اقتصادی

ـ اتحادیه‌ها و انجمن‌ها

یکی از اشتباهات معمول مدیران منابع انسانی این است که به‌جای این‌که نیازهای منابع انسانی سازمان در بلندمدت را مدنظر قرار دهند به نیازهای جایگزینی کوتاه‌مدت توجه دارند. چنین نگرشی باعث می‌شود که مدیران از تغییرات در موجودیت، کیفیت و کمیّت نیروی کار غافل شده و این امر موجب ایجاد یک سری ابهامات و تردید در کوتاه‌مدت می‌شود. این نگرش کاملاً غیرکارا و واکنشی است و روش مدیریت بر مبنای بحران را نمایان می‌سازد. اگر تعداد مناسب کارکنان ماهر و واجد شرایط در اختیار نباشد، یک سازمان امکان ندارد که بتواند اهداف تجاری راهبردی خود را برآورده سازد. تحقیقات نشان می‌دهند سازمان‌هایی که به نیروی کار خویش توجه بیشتری نشان می‌دهند، حقوق و مزایای بالاتری را نسبت به متوسط صنعت می‌پردازند، در جبران خدمات به عدالت درونی توجه می‌نمایند و امنیت شغلی بهتری را برای کارکنان خود فراهم می‌آورند می‌توانند کارکنان بیشتری را باقابلیت‌های برجسته‌تر جذب نمایند و نگهدارند. علاوه بر این، زمانی که چنین سازمان‌هایی کار راه‌های شغلی چندگانه و گسترده‌تری را برای کارکنان خود فراهم می‌آورند، از سیاست گردش شغلی برای افزایش مهارت کارکنان خویش استفاده می‌نمایند و تأکید بیشتری بر آموزش و توسعه کارکنان می‌نمایند، درواقع رشد و یادگیری را در سازمان خویش توسعه می‌دهند و موجبات افزایش انعطاف را در سازمان خویش فراهم می‌آورند. این مزایا درنهایت منجر به ایجاد و حفظ مزیت رقابتی برای سازمان خواهد شد. کلیه این منافع محقق نمی‌شود مگر با برنامه‌ریزی اصولی و اثربخش منابع انسانی. در کنار این‌ها تأکید بر ارزیابی‌های گروهی و بلندمدت موجبات بهبود کیفیت برنامه‌ریزی در این سازمان‌ها خواهد شد. (خواستار و همکاران، ۱۳۸۸)

اهمیت نقش دانش و مدیریت آن در سازمان‌های امروزی بر کسی پوشیده نیست؛ تا جایی، که امروزه کشورها بر اساس توانایی آن‌ها در تولید و کاربرد دانش طبقه‌بندی می‌شوند جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که سازمان‌های دارای قدرت دانش می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند و به همین دلیل در سال‌های اخیر، مدیریت دانش که ایجاد و استفاده از دانش را به‌منظور افزایش نوآوری تسهیل می‌کند و اثر مهمی در کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها دارد و به یک موضوع مهم و حیاتی در سازمان‌ها تبدیل‌شده است داونپرت[1] همکاران مطرح می‌کنند که ایجاد دانش جدید بهترین وسیله برای سازمان‌ها در مواجهه با پویایی‌های محیطی شرکت‌ها باید دانش را به دست بیاورند و آن را حفظ و ادغام کنند و همچنین قادر باشند که ایجاد دانش را تسهیل بخشند تا بتوانند رقابت کنند. به‌منظور باقی ماندن در محیط رقابتی شدید، سازمان‌ها منابع و فرایندهایشان را روی ایجاد دانش منحصر به فرد قرار

1- Davenport and Grover

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

داده‌شده در محصولات یا خدمات نو متمرکز می‌کنند، هرچند همان‌طور که توربان و آرونسون[1] بیان می‌کنند توافقی روی تعریف مدیریت دانش وجود ندارد اما واضح است که دانش در سازمان‌ها همواره، به‌عنوان یک منبع استراتژیک مطرح بوده و خلق، انتشار و به‌کارگیری آن خواسته اصلی سازمان‌هاست. خلق و اشاعه دانش، حاصل تعامل انسان‌هاست و هیچ‌دانشی تا زمانی که در ذهن افراد پنهان است، نمی‌تواند منشأ اثر باشد. این مسئله توسط «نوناکا و تاکوچی»[2] که جزو شناخته‌شده‌ترین نظریه‌پردازان این حوزه هستند، موردتوجه قرار گرفت و لذا نظریه مشهور آن‌ها بر اساس این واقعیت که دانش از راه تبدیل و تعاملات میان دانش پنهان و آشکار خلق می‌شود، شکل گرفت (الهی و همکاران، ۱۳۹۴)

مدیریت دانش به وجود پیش‌نیازهای ساختاری، فرهنگی، تکنولوژیکی و انسانی ویژه‌ای نیاز دارد. در دنیای رقابتی امروز، دانش به منبع استراتژیک بسیاری از سازمان‌ها تبدیل‌شده است. به باور نوناکا[3] در شرایط ناپایدار امروز، تنها منبع قابل‌اتکا برای کسب مزیت رقابتی پایدار دانش است داونپورت[4] نیز بر این باور است سازمان‌ها باید خود را بر مبنای آنچه می‌دانند، از دیگران متمایز کنند ازاین‌رو مدیریت دانش به وظیفه‌ی اصلی سازمان‌هایی تبدیل‌شده که به دنبال بهره‌گیری از این سرمایه ارزشمند خودشان‌اند. مدیریت دانش از دهه ۱۹۹۰ به‌عنوان گونه‌ای مد و سبک مدیریتی تبدیل‌شده است و به تلاش‌هایی اشاره دارد که به‌طور نظام‌مند برای یافتن، خلق، قابل‌دسترس نمودن، کاربرد و سرمایه‌های نامشهود سازمان، تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان انجام می‌شوند مدیریت دانش به دنبال ایجاد و توسعه دارایی‌های دانشی سازمان است و با شناسایی، خلق، کاربرد و تسهیم دانش مرتبط است. هدف نهایی مدیریت دانش کاربرد دانش در جهت بهبود عملکرد سازمانی است تأثیر پروژه‌های مدیریت دانش بر موفقیت کلی سازمان به‌طور گسترده‌ای تأییدشده است. بااین‌حال، اینکه چه عواملی و چگونه سبب موفقیت آن می‌شوند، پرسشی است که بررسی‌های گسترده‌تری نیاز دارد. ازاین‌رو در پژوهش‌های گوناگونی که در این زمینه انجام‌شده است، تأثیر عوامل گوناگون سخت و نرم سازمانی بر موفقیت پروژه‌های مدیریت بررسی‌شده‌اند پارادایم مدیریت[5] طی مراحل گوناگونی تکامل‌یافته است. در همه این مراحل، ساختار سازمانی در کانون توجه قرار داشته است ازآنجاکه ساختار سازمانی، چارچوب تصمیمات و فرآیندهای سازمانی را تشکیل می‌دهد، خود محرک اولیه تغییر نیز بوده است ساختار سازمانی بیانگر شیوه تقسیم کار و هماهنگی میان افراد و واحدهای سازمانی برای انجام امور سازمانی است، میلر و دروج[6] ساختار را به‌عنوان شکل نمود یافته‌ی تمرکز، رسمیت، پیچیدگی و انسجام تعریف می‌کنند. نام و همکارانش[7] نیز ساختار سازمانی را شیوه تقسیم قدرت، مسئولیت و رویه‌های کاری بین اعضای سازمان می‌دانند. هر ساختار

1- Turban and Aronson
2- Nonaka and Takeuchi 1995; Popadiuk and Choo
3- Nonaka
4- Davenport
5- Management paradigm
6- Miller D. Droge C.
7- Nahm

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

سازمانی دو هدف اصلی را دنبال می‌کند: اول، نشان می‌دهد؛ چه کسانی برای اجرای اثربخش یک کار دورهم جمع می‌شوند. دوم، نشان می‌دهد؛ در سلسله مراتب سازمانی، چه کسی به کدام سطح بالاتر گزارش می‌دهد ساختار سازمانی می‌تواند مشوق یا مانع موفقیت مدیریت دانش باشد. میزان تمرکز، رسمیت، چگونگی جریان اطلاعات بین واحدها، وضعیت اسناد و مدارک محرمانه سازمان و. . . عوامل ساختاری مهمی هستند که وضعیت و ویژگی آن‌ها به‌طور مستقیم بر خلق، انتقال، ذخیره‌سازی و به‌کارگیری دانش در سازمان تأثیر می‌گذارد در کنار این جنبه‌های رسمی ساختار، ابعاد دیگری نیز وجود دارند که درمجموع و در تعامل با یکدیگر می‌توانند ساختار مناسب برای به‌کارگیری اثربخش مدیریت دانش را تشکیل دهند. هر دو ساختارهای رسمی و غیررسمی بر مدیریت دانش تأثیر دارند. همان‌گونه که ساختار رسمی خطوط راهنمایی را برای فعالیت‌های مدیریت دانش فراهم می‌کند، ساختار. غیررسمی کانال‌های ارتباطی موردنیاز برای تبادل دانش را فراهم می‌کند (منوریان و همکاران، ۱۳۹۰)

به‌واسطه مدیریت دانش، افراد در سازمان‌ها با یکدیگر تبادل اطلاعات کرده و دانش خویش را به اشتراک می‌گذارند که نتیجه آن جاری شدن دانش در سطح سازمان و کلیه کارکنان آن می‌باشد. به‌این‌ترتیب با خروج کارکنان از سازمان (با توجه به هزینه، زمان و سایر منابعی که صرف آموزشی، پرورش و تجربه‌اندوزی آن‌ها شده است)، دانش موجود با تولیدشده در سازمان باقی‌مانده و خطرپذیری از دست دادن آن به‌وسیله سازمان و کارکنان به کمترین حد خود می‌رسد. علاوه بر این در سازمان‌هایی که ساختار مدیریت دانش به‌طور کامل در آن‌ها شکل‌گرفته است، انتقال دانش منحصر به حوزه‌ای خاص از سازمان نشده و در همه جهات و سطوح سازمانی (به‌صورت عمودی، افقی، از بالا به پایین و بالعکس) تبادل دانش صورت می‌پذیرد، به این صورت متقاضیان دانش به فراخور نیاز خود در زمان مناسب به مقاصد گوناگون از منابع موجود بهره‌برداری می‌کنند بنابراین با توجه به اهمیت و لزوم داشتن دانش، بیش از هر حرکت با تصمیم‌گیری این‌گونه می‌توان بیان کرد که محدوده کاربرد دانش بسیار وسیع و متنوع می‌باشد (برنامه‌ریزی، اجرا، کنترل و بازخورد، تصمیم‌گیری) همچنین سطوح مختلف سازمان هر یک به فراخور و نیاز خود می‌توانند در راستای اثربخشی هر چه بالاتر بهره برند. در همین‌جا، مطلب حائز اهمیت آن است که مدیریت دانش زمانی اثربخش خواهد بود که از یک استراتژی مدون و واحد در سطح سازمان پیروی کند. استراتژی دانش و استراتژی‌های سازمانی ارتباط استراتژی مدیریت دانش و استراتژی سازمان، رابطه‌ای دوسویه است. به این صورت که استراتژی‌های تدوین‌شده برای مدیریت دانش، بخش جدایی‌ناپذیری از استراتژی کلان سازمان می‌باشند، بنابراین با استناد به این مطلب می‌توان گفت: استراتژی سازمان بر استراتژی دانش اثرگذار است؛ اما از سوی دیگر، استراتژی دانش و مدیریت آن در سازمان نیز بر کیفیت و چگونگی استراتژی کلان سازمان اثرگذار است، چراکه توانایی و قابلیت مدیریت دانش در قبل، حین و بعد از برنامه‌ریزی جایگاه ویژه‌ای دارد که باد مورد توجه قرار گیرد در همین خصوص قابل‌ذکر است که دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان نقش به سزایی در تدوین، اجرا،

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

نظارت و بازخورد برنامه‌ها دارد، بر این اساس در تکمیل مراحل برنامه‌ریزی استراتژیک به مدیریت سرمایه‌ها و منابع دانش محیط داخلی و خارجی نیز باید پرداخته شود.

دانش ازجمله سرمایه‌های مهم سازمان است که مدیریت آن از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد اما پوشش این موضوع در قالب یک سیستم واحد امکان‌پذیر نیست و مجموعه‌ای از نظام‌ها، کارکردها ف قابلیت‌ها و ابزارها می‌باشند که در بخش‌های مختلف و در کنار یکدیگر منجر به تأمین این مهم می‌شوند. مدیریت دانش را می‌توان فرایند مستمری دانست که هدف نهایی ان ایجاد توسعه و به‌کارگیری دانش است البته این فرایند دانش‌آفرینی مستلزم گام‌های چندگانه ایی همچون شناسایی جمع‌آوری یا در صورت لزوم تولید، سازمان‌دهی، ثبت و ذخیره‌سازی، انتشار و به اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش در درون و بیرون سازمان می‌باشد که به سبب کارایی و استمرار در ایجاد و استفاده از دانش، تعالی سازمانی و فردی را به دنبال خواهد داشت. درواقع مدیریت دانش با شناسایی، نقشه پردازی و در اختیار گرفتن سرمایه‌های فکری به تولید دانش‌های جدید هم‌چنین در دسترس قرار دادن و انتشار به‌موقع آن‌ها در سطح سازمان کمک می‌کند که نتیجه این موضوع تأمین اطلاعات مفید در زمان و محل مناسب برای مقاصد و افراد مشخص می‌باشد. به‌واسطه مدیریت دانش افراد در سازمان‌ها با یکدیگر تبادل اطلاعات کرده و دانش خویش را به اشتراک می‌گذارند که نتیجه آن جاری شدن دانش در سطح سازمان و کلیه کارکنان آن می‌باشد. (نیکوکار و حکیم، ۱۳۸۸)

امروزه فناوری اطلاعات، کاربرد بسیار زیادی در سطح جوامع و سازمان‌ها دارد. به‌کارگیری ابزارهای فناوری اطلاعات در تمامی زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی به‌عنوان یکی از محورهای توسعه موردتوجه قرارگرفته است. سازمان‌ها برای پویاسازی فرایندهای کاری خود، کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری، افزایش قدرت رقابت و حفظ موقعیت خود در شرایط رقابتی موجود، لازم می‌دانند تا از سامانه‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات استفاده نمایند پذیرش فناوری در طی سال‌های گذشته شیوه استفاده از فناوری در سازمان به‌عنوان یکی از برجسته‌ترین عناوین تحقیقات علمی مطرح‌شده است. درگذشته تحقیقات مرتبط با فناوری‌های جدید بر توسعه فناورانه و فنی متمرکز بوده است، اما امروزه تحقیقات کاربرد محور موردتوجه قرارگرفته است. باوجود صرف هزینه‌های هنگفت و سرمایه‌گذاری برای تولید، خرید و انتقال فناوری، گزارش‌ها حاکی از آن است که کاربران بالقوه به‌رغم دسترسی به فناوری‌های جدید از آن‌ها استفاده نمی‌کنند؛ به عبارتی، فناوری‌های جدید مورد پذیرش قرار نمی‌گیرند، درنتیجه با توسعه روزافزون فناوری‌ها در محیط سازمان‌های جدید، باید به تأثیرات آن نیز توجه کرد و بر مبنای نظریه‌های سودمند، میزان پذیرش آن را از سوی کاربران مشخص نمود. پذیرش، پدیده‌ای چندبعدی است و مجموعه وسیعی از متغیرهای کلیدی مانند ادراک‌ها، اعتقادها، نگرش‌ها و ویژگی‌های افراد و همچنین میزان درگیری آنان با فناوری اطلاعات را شامل می‌شود چنگ و چانگ[1] دیلون و موریس[1] پذیرش

1- Chang & Cheung 2001

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

کاربران را "علاقه مشهود بین یک گروه برای استفاده از فناوری اطلاعات به‌منظور انجام وظایفی که این فناوری‌ها برای پشتیبانی از آن‌ها طراحی‌شده‌اند" تعریف می‌کنند نظریه‌ها و مدل‌های مختلفی در زمینه پذیرش، فناوری، پیشنهاد، آزمایش و اصلاح‌شده‌اند که خاستگاه اکثر آن‌ها سامانه‌های اطلاعاتی و رویکردهای روان‌شناسی و جامعه‌شناسی بوده است. این مدل‌ها به شناخت ما از عوامل مؤثر در پذیرش فناوری از سوی کاربران و روابط بین آن‌ها کمک می‌کنند بسیاری، از محققین بر این باورند که فرایند پذیرش، استفاده موفق از فناوری را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. به همین دلیل، بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری‌ها در سازمان، کانون توجه این دانشمندان قرارگرفته است.

برخی از محققین اعتقاددارند که نگرش کاربران به پذیرش فناوری در سازمان تأثیر حیاتی بر موفقیت آن داشته است، و نکاتش، موریس و دیویس[2]در بسیاری از مطالعات انجام‌گرفته در، این زمینه سعی در ارائه مبانی نظری جامعی با استفاده از تفسیر عوامل تعیین‌کننده و سازوکارهای پذیرش کاربران داشته‌اند. بیشتر تحقیقات در این زمینه در امریکا، استرالیا و اروپا به موضوع پذیرش فناوری از سوی کاربران پرداخته‌اند(سومالی، غلامی و کلگ[3](۲۰۰۳)) . نگاهی به این، تحقیقات نشان می‌دهد، نگرش کاربران به پذیرش فناوری در سازمان، تأثیر حیاتی بر موفقیت آن داشته است. ازاین‌رو، مدل‌های نظری مختلفی که دربرگیرنده منشأ روان‌شناختی و اجتماعی پذیرش فناوری‌های اطلاعاتی هستند، در معرض دید علاقه‌مندان این حوزه قرارگرفته است لازم به ذکر است که عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری‌های مختلف، برحسب فناوری موردنظر، کاربران موردمطالعه و شرایط موجود، متفاوت هستند. عوامل مختلف فردی هنجار ذهنی، تصویر ذهنی (، سازمانی) حمایت مدیر ارشد، تخصص فناوری اطلاعات، رسمیت، تمرکز، اندازه، عمق تغییر و آمادگی سازمان (و مدیریتی) نگرش، نوآوری، دانش فناوری اطلاعات و تصدی مدیریتی بر پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان مؤثر هستند.

مدل[4]های گوناگونی برای تسهیل درک عوامل مؤثر بر رفتار کاربران در پذیرش فناوری اطلاعات به وجود آمده است که می‌توان به مدل‌های مطرح‌شده از سوی دیویس[5] فیشبین و آجزن[6] تیلور و تود[7] دکی و ریان[8] تریاندس[9] راگرز[10]و بندورا[11] اشاره کرد. یکی از معروف‌ترین این مدل‌ها، مدل پذیرش فناوری دیویس[12]است مدل پذیرش فناوری، یک مدل مبتنی بر تمایل است که تصریح می‌کند تمایل به پذیرش

1- Dillon & Morris 1996
2- Venkatesh, Morris, Davis & Davis - 2003
3- Al-Somali, Gholami, & Clegg
4- Model
5- Davis
6- Fishbein and Ajzen
7- Taylor and Todd
8- Deci and Ryan
9- Triandis
10- Rogers
11- Bandura
12- Technology Acceptance Model

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

یک فناوری پیش‌بینی‌کننده خوبی برای استفاده واقعی از آن فناوری است و می‌توان بر اساس آن رفتار کاربران را پیش از استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز پیش‌بینی کرد. تمایل به پذیرش، گرایش ذهنی یک فرد برای انجام یک رفتار خاص است که عامل مهمی در انجام واقعی آن رفتار به شمار می‌رود این مدل بیانگر استفاده، از فناوری اطلاعات با میل به رفتار (میل به استفاده) تعیین می‌شود که این تمایل رفتاری، خود بر اساس دو برداشت ذهنی، سودمندی درک شده و سهولت آسانی درک شده تعیین می‌شود (نوری و همکاران، ۱۳۹۶)

امروزه فن‌آوری اطلاعات در همه بخش‌های سازمان رسوخ کرده است و حتی مهم‌ترین منبع سازمان یعنی منابع انسانی از این تأثیر بی‌نصیب نمانده است. فن‌آوری اطلاعات باعث شده است تا سازمان‌ها نسبت به منابع خود مخصوصاً منابع انسانی دید جامع و کاملی داشته باشند. با استفاده از این سیستم می‌توان بر میزان اختیارات کارکنان افزود و اطلاعات کامل و موردنیاز به آن‌ها داد تا بتوانند وظیفه یا کار سازمان را به بهترین نحو انجام دهند. از سوی دیگر گسترش فعالیت‌ها و وظایف مدیران در قلمرو مدیریت منابع انسانی و تعامل مستمر بین این فعالیت‌ها و لزوم طرح‌ریزی‌های هماهنگ در جذب، بهسازی، نگهداری و کاربرد مؤثر منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع استراتژیک هر سازمان، ایجاد سیستم اطلاعات متناسب با آن و به‌روز نگه‌داشتن اطلاعات این سیستم را در سازمان‌های بزرگ ضروری ساخته است. سازمان‌های بسیاری در کشورهای آمریکای شمالی و اروپای از جدیدترین یافته‌های خود در این زمینه سود برده‌اند و سیستم منابع انسانی الکترونیک را وارد بازار نموده‌اند. ویژگی این سیستم در انعطاف‌پذیری آن در سازمان‌های مختلف است. اینترنت و فناوری اطلاعات بیشترین تأثیر را بر روی فرهیختگان، متخصص ین، افراد تحصیل‌کرده و مردمان بلندپرواز جاه‌طلب گذاشته است. مخصوصاً آن‌هایی که به‌طور مرتب. به‌طوری‌که هر یک از و مستقیم با اطلاعات و تکنولوژی ارتباطات ICT سروکار دارند آن‌ها یک جایگاه مهم در سلسله‌مراتب سازمانی اشغال نموده و به‌عنوان بزرگ‌ترین مشخصه برای موفقیت کل سازمان بشمار می‌رود. ما باید توجه و تمرکزمان را بر روی تأثیر اینترنت روی این‌گونه کارکنان در سازمان معطوف نماییم. هرگونه مزیت بالقوه استفاده از اینترنت و فناوری اطلاعات را که در یک شرکت می‌تواند در اختیار بگیرد و بهره‌برداری نماید و یا توسعه و نگهداری نماید به نوع کارکنان آن سازمان بستگی دارد؛ و حتی مهم‌تر از آن واقعیت کمبود نیروی متخصص در میان بازار نیروی کار می‌باشد. (فناوری‌های نوین اطلاعاتی) مثل کار پروژه‌ای یا قراردادی، روش انجام کار، دورکاری، استخدام اینترنتی نیروی انسانی، توسعه امور کارکنان (کاوسی و هاشمی، ۱۳۹۰)

و با توجه به این مباحث سعی ما در این پژوهش بر آن است که نقش هر یک از این مؤلفه‌ها (منابع انسانی، مدیریت دانش و فناوری اطلاعات)[1]را در موفقیت سازمان بسنجیم.

1- Human Resources, Knowledge Management and Information Technology

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

۲- پیشینه تحقیق

۲-۱- پیشینه داخلی

محمدی در پژوهشی با عنوان " عوامل مؤثر در توانمندسازی منابع انسانی" که در سال ۱۳۸۸ انجام شد چنین بیان داشت: توجه به نیروی انسانی در سازمان‌ها طی سال‌های اخیر بخش عظیمی از زمان و سرمایه سازمان‌های پیشرو را به خود اختصاص داده است. اکنون مدیران هوشمند می‌دانند که هرقدر در زمینه توسعه و ارتقای نیروی انسانی سرمایه‌گذاری کنند، موفقیت، کارایی وبرتری رقابتی سازمان خود را تضمین کرده‌اند. ادعا شده است که مؤثرترین راه به دست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی، با توجه به تغییرات و تحولات شگرف، کارا مدتر و توانمند کردن منابع انسانی سازمان‌هاست. در این تحقیق سعی شده است عواملی که بر توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌ها اثرگذارند مانند: توان ذهنی، توان جسمی، مهارت، دانش و انگیزه بررسی شوند. نتایج نشان می‌دهد که این عوامل پنج‌گانه موجب بالندگی و توانمندسازی منابع انسانی می‌شوند و عامل اساسی و مهمی در توسعه و بقای سازمان‌ها به‌خصوص در بازارهای رقابتی به شمار می‌آیند. در این مقاله عوامل پنج‌گانه‌ای که موجب توانمندسازی و بالندگی نیروی انسانی سازمان‌ها می‌شود، مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به مطالب ارائه‌شده می‌توان چنین استنباط نمود که کارکنان سازمان عوامل اساسی و مهمی در توسعه و بقای سازمان به‌خصوص در بازارهای رقابتی می‌باشند. آنان با تکیه بر دانش، مهارت، توان ذهنی و جسمی و انگیزه می‌توانند موجب بهبود عملکرد سازمان‌ها شوند بر همین اساس مدیران و سرپرستان باید تمهیدات مناسبی به‌منظور به‌کارگیری توانایی‌های جسمی و ذهنی، مهارت‌ها و دانش لازم کارکنان و ایجاد انگیزه در آن‌ها بیندیشند و زمینه‌های کاری مناسب برای آنان فراهم آورند تا در این صورت شاهد توانمندسازی منابع انسانی[1] سازمان‌ها باشیم. (محمدی، ۱۳۸۸)

خواستار و همکاران در پژوهشی با عنوان "نقش برنامه‌ریزی منابع انسانی در اجرای راهبرد سازمان" که در سال ۱۳۸۸ انجام دادند چنین بیان داشتند: سازمان‌ها در عصر ارتباطات الکترونیکی وابسته به کارکنان زیرک و مبتکری هستند که به ارباب‌رجوع نزدیک‌تر بوده و پاسخ‌گویی بیشتری به نیازهای موجود دارند. رقابت‌پذیری و بقای سازمان‌ها در این دوران به داشتن افراد مناسب در شغل‌های مناسب و در زمان‌های مناسب بستگی دارد. برنامه‌ریزی منابع انسانی ابزاری است که مدیران سازمان را مطمئن می‌سازد تا بهترین افراد، در زمان مناسب برای شغل‌های موردنظر انتخاب شوند تا بدین‌وسیله سازمان‌ها در پیشرفت خود دچار اختلال نشوند. در این مقاله سعی بر این است که با مروری جامع بر مفاهیم اصلی برنامه‌ریزی منابع انسانی و نقش آن در کمک به اجرای راهبردهای سازمان داشته باشد تحقیقات نشان می‌دهند سازمان‌هایی که به نیروی کار خویش توجه بیشتری نشان می‌دهند آورند می‌توانند کارکنان بیشتری را باقابلیت‌های برجسته‌تر جذب نمایند و نگهدارند به عدالت درونی توجه می‌کند و تأکید بیشتری بر آموزش و توسعه کارکنان

1- Human Resources

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

می‌نمایند، درواقع رشد و یادگیری را در سازمان خویش توسعه می‌دهند و موجبات افزایش انعطاف را در سازمان خویش فراهم می‌آورند. این مزایا درنهایت منجر به ایجاد و حفظ مزیت رقابتی برای سازمان خواهد شد. کلیه این منافع محقق نمی‌شود مگر با برنامه‌ریزی اصولی و اثربخش منابع انسانی. در این مقاله سعی شد ضمن بررسی هر یک از مفاهیم و حوزه‌ها در برنامه‌ریزی منابع انسانی اطلاعات جامعی از چگونگی انجام برنامه‌ریزی منابع انسانی در عمل ارائه شود. همچنین به نکات مهمی که مدیران باید در حین برنامه‌ریزی به آن توجه داشته باشند نیز اشاره شد. (خواستار و همکاران، ۱۳۸۸)

مانیان و عرب سرخی در پژوهشی با عنوان "تعیین عوامل حیاتی موفقیت برای هم‌راستایی استراتژیک فناوری اطلاعات و کسب‌وکار سازمان" که در سال ۱۳۸۹ انجام دادند چنین بیان داشتند. : هم‌راستایی استراتژیک فناوری اطلاعات و کسب‌وکار سازمان کار آسانی نیست و آگاهی از حوزه‌ها و عوامل حیاتی برای مدیریت آن نقشی انکارناپذیر در افزایش ضریب موفقیت اقدامات این حوزه خواهد داشت. با توجه به اینکه مطالعات بسیار محدودی پیرامون عوامل حیاتی موفقیت برای هم‌راستایی استراتژیک فناوری اطلاعات و کسب‌وکار سازمان به‌عمل‌آمده است، این مقاله به ارائه نتایج حاصل از مطالعه تجربی خبرگان حوزه هم‌راستایی استراتژیک پیرامون اهمیت نسبی عوامل حیاتی موفقیت مختلفی که بر هم‌راستایی استراتژیک فناوری اطلاعات و کسب‌وکار سازمان تأثیرگذار هستند، می‌پردازد. نتیجه‌گیری کرده با توجه به این‌که اجرای برنامه‌های راهبردی فناوری اطلاعات در سطح سازمان‌ها نیازمند آمادگی و بلوغ همه‌جانبه مجموعه در ابعاد مختلف است، با بررسی ادبیات موضوع، عوامل حیاتی موفقیت برای حفظ و ارتقاء آمادگی سازمان برای هم‌راستایی استراتژیک فناوری اطلاعات و کسب‌وکار استخراج شد. از مجموع ۵۲ عامل استخراج شد، ۵۱ عامل مورد تائید خبرگان هم‌راستایی کشور قرار گرفت. این عوامل باید قبل از اقدامات سازمان در حوزه فناوری اطلاعات موردتوجه قرارگرفته و در صورت نیاز و برای اثربخشی سرمایه‌گذاری سازمان در این حوزه دچار تغییر و تحول شوند؛ و نقش مهم فناوری اطلاعات[1]را در موفقیت سازمان بررسی و تائید می‌کند. (مانیان و عرب سرخی، ۱۳۸۹)

منوریان و همکاران در پژوهشی با عنوان "توسعه ابعاد ساختاری سازمان در تناسب با رویکرد مدیریت دانش" که در سال ۱۳۹۰ انجام دادند چنین بیان داشتند: با ورود به عصر دانایی، تکامل ابعاد سازمانی روندی جدید به خود گرفته است. موفقیت مدیریت دانش به وجود پیش‌نیازهای ساختاری، فرهنگی، تکنولوژیکی و انسانی ویژه‌ای نیاز دارد. هدف این پژوهش شناسایی ابعاد ساختاری متناسب با رویکرد مدیریت دانش در سازمان است. ازاین‌رو پس از مرور مبانی نظری روند تکامل ابعاد ساختاری سازمان، چگونگی و ارتباط هر یک از ابعاد اصلی ساختار سازمانی با اقدامات مدیریت دانش تشریح می‌شود برای موفقیت سازمان‌ها در این زمینه پیاده‌سازی مؤثر مدیریت دانش لازم است؛ ساختار سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل سازمانی از ویژگی‌ها و آمادگی‌های خاصی برخوردار باشند همچنین بر مبنای این یافته‌ها

1- Information Technology

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

می‌توان نتیجه گرفت؛ برای اجرای اثربخش مدیریت دانش، ساختارهای بسیار مکانیکی و سلسله مراتبی باید اصلاح شوند و جای خود را به ساختارهای منعطف‌تر و کمتر سلسله مراتبی بدهند. ازاین‌رو پیشنهاد می‌شود برای کاهش پیچیدگی عمودی و افقی سازمان انجام چنین اقداماتی ضروری به نظر می‌رسد: استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، تیمساری، استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش بر مبنای عملکرد تیمی، ایجاد پست‌ها و واحدهای سازمانی رسمی برای مدیریت فعالیت‌های دانشی[1] و نوآورانه در سازمان؛ و نقش مهم مدیریت دانش در سازمان‌ها را تائید و بررسی می کند. (منوریان و همکاران، ۱۳۹۰)

نیکوکار و حکیم در پژوهشی با عنوان " الگوی هم‌راستایی استراتژیک مدیریت دانش در سازمان" که در سال ۱۳۹۱ انجام دادند چنین بیان داشتند: هدف از هم‌راستایی استراتژیک و زنجیره ارزش مدیریت دانش، ایجاد و توسعه استراتژی برای مدیریت دانش در سازمان می‌باشد، به‌نحوی‌که با استراتژی‌های کلان سازمان همپوشانی داشته و نیز کلیه منابع اطلاعاتی سازمان در راستای ایجاد ارزش‌افزوده دانش و دستیابی به مزیت رقابتی سازمان استفاده و آن را هدایت کند. بر این اساس در مقاله حاضر نخست سعی شده است تا با تبیین مفهوم زنجیره ارزش در ساختار فرایند استراتژی مدیریت دانش سازمان همچنین تشریح هر یک از اجزای این فرایند، الگوی استراتژیک از این فرایند ارائه‌شده و سپس ارتباط این فرایند (استراتژی مدیریت دانش) با استراتژی کلان سازمان در قلب یک الگوی فرایندی بررسی شود. با توجه به تغییر ساختار قدرت و شناسایی مؤلفه‌ها و منابع جدید برای ارزیابی قدرت که دانش یکی از آن‌ها می‌باشد امروزه لزوم اهمیت گذاری بر مدیریت دانش بر هیچ‌کس پوشیده نیست در این راستا الگوی ارائه‌شده در این مقاله الگوی هم‌راستایی استراتژیک زنجیره ارزش مدیریت دانش بسترهایی تحقق هدف فوق را تأمین کرده و الگویی کاربردی برای تدوین استراتژی دانش در راستای استراتژی‌های سازمان را در اختیار علاقه‌مندان قرار می‌دهد که از ویژگی‌های آن تطابق با استراتژی کلان سازمان و خلق ارزش‌افزوده برای آن می‌باشد. و بر اهمیت مدیریت دانش در موفقیت سازمان تأکید کرده و آن را تائید کرده. (نیکوکار و حکیم، ۱۳۹۱)

موحدی و همکاران در پژوهشی با عنوان " نقش عوامل فردی سازمانی و مدیریتی مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی ایران" که در سال ۱۳۹۳ انجام دادند چنین بیان داشتند: هدف این پژوهش شناسایی عوامل فردی و سازمانی و مدیریتی مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی است به این منظور ابتدا مبانی نظری مرتبط با پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان‌ها موردبررسی قرارگرفته است سپس با ارائه مدل عوامل مؤثر با در نظر گرفتن ویژگی‌ها سازمان‌های دولتی ایران عوامل و شاخص‌های موردنظر با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مبتنی بر مدل یابی ساختاری بررسی و تائید شده است یافته‌های پژوهش مؤلفه‌های هنجار و تصویر ذهنی (عوامل فردی) حمایت مدیر ارشد تخصص فناوری اطلاعات رسمیت تمرکز اندازه عمق تغییر و آمادگی سازمانی عوامل سازمانی نگرش نوآوری دانش فناوری اطلاعات تصدی مدیریتی مدیر عالی اجرایی (عوامل مدیریتی) را به همراه شاخص‌های مرتبط موردبررسی

1- Knowledge Management

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

و تائید قرار داده است یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که مؤلفه‌های هنجار ذهنی آمادگی سازمانی و نوآوری مدیریت و نوآوری مدیر عالی اجرایی نقش‌های مهم‌تری در پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی ایران ایفا می‌کنند. نتایج حاکی از این است پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی ایران چنانچه دارای مدیر عالی اجرایی نوآور باشند با موفقیت بیشتری همراه خواهد بود نتایج حاکی از این است حاکی از لزوم تغییر فرایندهای سازمانی و به‌کارگیری فناوری اطلاعات جدید است و از طرف دیگر فناوری اطلاعات جدید باعث تغییر در فرایند و حتی ساختار سازمان می‌شود. عدم آگاهی مدیران از مزایای فناوری اطلاعات از موانع آن است؛ که باید مدیران بر اهمیت فناوری اطلاعات در موفقیت سازمان توجه و آن‌ها بکار گیرند. (موحدی و همکاران، ۱۳۹۳)

رسولی و همکاران در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها در بازار بورس تهران" که در سال ۱۳۹۳ انجام دادند چنین بیان داشتند: در محیط پر چالش هزاره جدید، در عرصه رقابت میان سازمان‌ها و شرکت‌ها، یکی از مؤلفه‌های افزایش‌دهنده موفقیت برای سازمان‌ها، تمرکز مدیریت بر وظیفه مدیریت استراتژیک منابع انسان است. کنترل منابع (مانند: منابع فیزیک، سازمان، اطلاعات و انسان) می‌تواند، مزیت ر قابت را نصیب سازمان کند. در این میان منابع انسان به دلیل محدودیت آن‌ها و منابع اطلاعات به دلیل اهمیت آن در تصمیم‌گیری درست، از اهمیت بیشتری برخوردار هستند. پیامدهای مدیریت استراتژیک منابع انسان در بخش‌های مختلف در تحقیقات مختلف موردبررسی و ارزیابی قرارگرفته است عمق اجرای مدیریت استراتژیک منابع انسان منجر به بهره‌وری و عملکرد سازمان‌ها می‌انجامد. هدف مقاله فوق بررسی رابطه مدیریت استراتژیک منابع انسان و عملکرد مالی شرکت‌های حاضر در بازار بورس تهران می‌باشد و به این مساله می‌پردازد که آیا رابطه‌ای بین نوع روش به‌کاررفته در مدیریت منابع انسان و عملکرد شرکت می‌باشد. است. نتیجه تحقیق یک استراتژی خاص را برای اداره منابع انسان پیشنهاد می‌دهد (رسولی و همکاران، ۱۳۹۳)

مرادی و همکاران در پژوهشی با عنوان "عوامل کلیدی موفقیت سازمان ۲ و اولویت‌بندی آن‌ها" که در سال ۱۳۹۳ انجام دادند چنین بیان داشتند: ایجاد فناوری‌های جدید در زمینه اینترنت و وب در دهه اخیر خصوصاً فنّاوری وب ۲ و تأثیری که بر ماهیت کسب‌وکار داشته‌اند باعث شده است تا از این فنّاوری‌ها در سازمان‌ها و در کسب‌وکار استفاده شود. این امر موجب شده نسلی جدید از سازمان‌ها پا به عرصه بگذارند که به علت اهمیت و تمایزشان با نوع قبلی، سازمان ۲ نام‌گذاری شوند. در این پژوهش با مرور ادبیات نظری ۶ عامل کلیدی سازمان ۲ شناسایی و اولویت‌بندی شدند که به ترتیب شامل مدیریت دانش، ارتباطات، اطلاعات، مشارکت، فرایندهای کسب‌وکار و نوآوری می‌شوند. اولویت‌بندی‌های صورت گرفته بر اساس نظرات ۶ کارشناس حوزه فناوری و با روش تحلیل سلسله مراتبی گروهی انجام‌شده است. در قرن ۲۱ که اقتصاد مبتنی بر دانش شکل‌گرفته است فنّاوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی برای موفقیت سازمان‌ها ضروری هستند. مدل‌های کسب‌وکار در حال حرکت به سمت اجتماعی شدن هستند. سازمان‌ها راه‌هایی

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

ایجاد کرده‌اند که اجازه می‌دهد اطلاعات و دانش در داخل و خارج سازمان جریان یابد که این امر ایجاد دانش و نوآوری را تحریک می‌کند بنابراین ایجاد آمادگی‌های لازم و فراهم ساختن زیرساخت‌های مناسب در حوزه‌های مطرح‌شده از الزامات تشکیل سازمان‌های نسل جدید هستند به‌علاوه رفع موانع پذیرش فنّاوری‌های جدید در سازمان برای رسیدن به موفقیت در اجرای سازمان ۲ و به‌کارگیری فنّاوری‌های مربوط به آن ضروری است و نقش و اهمیت فناوری را در موفقیت سازمان‌ها تائید می‌کند. (مرادی و همکاران، ۱۳۹۳)

قنبری و همکاران در پژوهشی با عنوان " بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش‌وپرورش استان گلستان" که در سال ۱۳۹۵ انجام دادند چنین بیان داشتند: امروزه، پیشرفت سریع و روزافزون فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و قابلیت‌های کاربردی آن در حوزه‌های مختلف سازمان، رویکرد جدیدی را با عنوان مدیریت منابع انسانی الکترونیک ایجاد کرده است. منابع انسانی از ارکان رشد و بقای سازمان محسوب گردید ه و نقش اساسی در اثربخشی سازمان دارد. لذا، هدف از این پژوهش، بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش‌وپرورش استان گلستان می‌باشد. پژوهش، از نوع توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، مدیران، معاونان ۱۳۹۴ و کارشناسان آموزش‌وپرورش اداره کل و شهرستان‌های استان گلستان در سال تحصیلی ۹۵۶۴۳ نفر می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه محقق ساخته می‌باشد نتایج حاکی از آن است که مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی تأثیر داشته و استفاده از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در برنامه‌ریزی، استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و نگهداشت منابع انسانی، اثربخشی سازمانی را در سازمان آموزش‌وپرورش استان گلستان ارتقا داده است. ضمناً فناوری اطلاعات در اولویت‌ها مهم‌ترین اولویت رو به خود اختصاص داد ه است لذا نتیجه فوق می‌تواند مدیران عالی سازمان مذکور جهت توجه به فن‌آوری اطلاعات و کاربرد آن در این سازمان را ترغیب نماید. لذا، این مدیران باید بتوانند فن‌آوری اطلاعات را در سازمانشان به‌طور صحیح به‌کاربرده و سطح آن را متناسب با پیشرفت‌های تکنولوژی و نیا ز سازمان ارتقاء داده و تقویت و حمایت کنند (قنبری و همکاران، ۱۳۹۵)

طهماسبی و همکاران در پژوهشی با عنوان "ارائه چهارچوب مدیریت منابع انسانی سازمان دوسوتوان" که در سال ۱۳۹۷ انجام دادند چنین بیان داشتند: سازمان دوسوتوانی را بررسی کردند برنامه‌های حمایتی گسترده در جهت نگهداشت کارکنان خاص و پرداخت برمبنای پیشرفت در هر دو حوزه تحقیقات و اجرا و جدول‌های کاری قابل‌انعطاف برای کارکنان ازجمله روش‌های نگهداشت کارکنان در این نوع سازمان است. در این نوع سازمان با توجه به ساختار ساده و ارتباطات نزدیک‌بین کارکنان و مدیران، تعاملات و مشارکت گسترده‌ای در سازمان وجود دارد و بسیاری از مسائل با تعامل و مشارکت کارکنان حل‌وفصل می‌شود. نظام مشارکت با توجه به گروه‌های شغلی و میزان دخالت مدیریت ارشد به حل‌وفصل مسائل سازمانی می‌پردازد. نقش مدیر عالی در سازمان دوسوتوان ساختاری ایجاد ساختار و سبک و سنگین کردن

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

بین اکتشاف و بهره‌برداری است. طراحی شغل در حوزه تحقیقات برمبنای غنی‌سازی، توسعه شغلی و جدول‌های کاری قابل‌انعطاف است و در حوزه اجرائی برمبنای شرح شغل‌های جامع و دیدگاه مدیریت علمی طراحی شغل صورت می‌پذیرد؛ و نقش مدیریت منابع انسانی را در موفقیت سازمان دوسوتوانی تائید می‌کند. (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۷)

۲-۲- پیشینه خارجی

برسناهان و همکاران[1]در تحقیقی با عنوان "شواهد مهارت و فناوری اطلاعات در سازمان‌ها" که در سال ۱۹۹۱ انجام دادند چنین بیان داشتند: تحقیقات بررسی‌شده، فناوری اطلاعات را به تغییرات در کیفیت سازمان و کیفیت خروجی پیوند می‌دهد. بررسی نمایانگر آن است که افزایش تقاضا برای افراد ماهر کار مربوط به یک گروه خاص از تغییرات تکنولوژیکی است که در موفقیت سازمان مؤثر است و نتیجه گرفته استفاده از فناوری اطلاعات مهم است. چون تغییراتی در سازمان‌دهی محل کار و تغییر در محصول ایجاد می‌کند و کیفیت خدمات متداول‌ترین ترکیب‌های سازمانی و فعال با فناوری اطلاعات سبب تغییر استراتژیک کارگران ماهر می‌شود. تجزیه‌وتحلیل انجام‌شده از داده‌های سطح شرکت نشان می‌دهد که استفاده از فناوری اطلاعات سببی است برای اینکه افزایش تقاضا برای شاخص‌های مختلف سرمایه انسانی و مهارت نیروی کار را باعث می‌شود مدیران گزارش دادند فناوری اطلاعات سبب افزایش مهارت است و این گرایش به‌ویژه در سرمایه انسانی مشهود است، اساساً کارفرمایان می‌توانند فرآیندهای تولید مبتنی بر فناوری اطلاعات را برای بهبود کیفیت خدمات یا بهره‌وری را افزایش داده و از این طریق سود را افزایش دهند. درهرصورت، استفاده مؤثر از فناوری اطلاعات شامل تغییراتی در سازمان است و نقش مهمی در موفقیت سازمان دارد. (برسناهان و همکاران، ۱۹۹۱).

سیمون و همکاران[2]در تحقیقی با عنوان "اعمال فناوری اطلاعات در طراحی سازمان" که در سال ۱۹۷۳ انجام داده‌اند چنین نتیجه گرفتند: تحقیق در مورد "روابط انسانی" در سازمان‌ها، است نتیجه در اینجا این بود که ایجاد محیط‌های سازمانی که در آن کارکنان برای پیوستن به سازمان انگیزه پیدا می‌کنند، برای ماندن در آن و مشارکت نیرومند و مؤثر از اهداف مدیریت منابع انسانی در سازمان‌هاست. به‌طور ضمنی فرض کرده که "کارمند خوشحال است کارمند مولد". و نقش مهم مدیریت منابع انسانی را در موفقیت سازمان تائید کرده است. (سیمون و همکاران، ۱۹۷۳)

لوکاس و بارودی [3]در تحقیقی با عنوان "نقش فناوری اطلاعات در طراحی سازمان" که در سال ۱۹۹۴ انجام دادند چنین بیان داشتند:بررسی حاکی از آن است که مجموعه‌ای از متغیرهای فناوری اطلاعات را معرفی کرده که می‌توانند در سازمان‌های طراحی استفاده شوند نتیجه‌گیری کرده که متغیرهای طراحی

1- bresnahan
2- Herbert A. Simon
3- HENRY C. LUCAS, JR. , AND JACK BAROUDI

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

سازمان متعارف صدها سال مورداستفاده قرارگرفته است. برخی استدلال می‌کنند که آن‌ها به‌خوبی به سازمان‌ها خدمت کرده‌اند. هرچه رقابت شدیدتر می‌شود، سازمان‌ها باید سریع‌تر نسبت به تغییرات محیطی و رقبا واکنش نشان دهند. طرح‌های سازمان که منجر به سلسله‌مراتب، دیوان‌سالاری و بسیاری از سطوح بررسی و تصویب می‌شوند، قادر به پاسخ سریع نیستند. فناوری اطلاعات متغیرهای اضافی را ارائه می‌دهد که، هنگامی‌که با استفاده از ساختار، مردم و وظایف ترکیب شوند، می‌توانند به طراحی سازمان‌های پاسخگوتر کمک کنند؛ و بر نقش مثبت فناوری اطلاعات در موفقیت سازمان تائید کرده است. (لوکاس و باورودی، ۱۹۹۴)

بودرو[1] در تحقیقی با عنوان "مدیریت منابع انسانی و موفقیت سازمان" که در سال ۱۹۹۶ انجام داد چنین بیان داشتند این مقاله مدیریت منابع انسانی را معرفی می‌کند و نشان می‌دهد که چرا این امر بسیار مهم است این بررسی به شما کمک می‌کند تا درک کنید که چگونه مدیریت منابع انسانی بر آینده شما تأثیر می‌گذارد و در کل سازمان تأثیر می‌گذارد. و نقش مهم مدیریت منابع انسانی را در موفقیت سازمان تائید می‌کند. (بودرو، ۱۹۹۶)

پفر و همکاران[2] در تحقیقی با عنوان "فناوری اطلاعات و ساختار سازمان" که در سال ۱۹۷۷ انجام دادند چنین بیان کردند: نتایج مطالعات بررسی‌شده رابطه بین فناوری و ساختار وجود دارد مثلاً " سازمان‌ها از نمونه‌ای از شرکت‌های بیمه را بررسی کرده و نتیجه‌گیری کرد که علم و فناوری اطلاعات است ممکن است یک مؤلفه مهم سازمان باشد در تغییر. و در کل نتایج حاکی از آن است فناوری اطلاعات رابطه مثبت با موفقیت سازمان دارد. (پفر و همکاران، ۱۹۷۷)

سورگ[3] در تحقیقی با عنوان "استراتژی‌های تبیین فناوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی" که در سال ۱۹۹۱ انجام داده است چنین بیان کرده است: فرضیه آن است که منابع سازمانی، نیروی انسانی و زمینه‌های استراتژیک تحول فنی تولید مؤثرند. این عوامل منجر به مزیت رقابتی در سازمان‌ها می‌شود؛ و نتایج این بررسی حاکی از آن است که مدیریت منابع انسانی باعث رقابتی شده سازمان‌ها می‌شود و با موفقیت سازمان‌ها رابطه مثبت دارد. (سورگ، ۱۹۹۱)

ونکاترامان و همکاران[4] در تحقیقی با عنوان "استراتژی‌ها و فناوری‌ها در مزیت رقابتی" که در سال ۱۹۹۳ انجام دادند بررسی کرده‌اند: مفهوم‌سازی و مدیریت پیوندهای نوظهور بین مدیریت استراتژیک و اطلاعات فن‌آوری است. آن‌ها در مورد رویکرد تحلیلی بحث می‌کنند از طریق الگوی تراز استراتژیک آن‌ها که تعریف‌شده است از نظر چهار حوزه اصلی انتخاب استراتژیک: استراتژی تجاری، استراتژی فناوری

1- John W. Boudreau
2- JEFFREY PFEFFER
3- Arndt Sorge
4- N. VENKATRAMAN

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

اطلاعات؛ زیرساخت‌ها و فرآیندهای سازمان و زیرساخت‌ها و فرآیندهای فناوری اطلاعات؛ و درمجموع بر نقش مثبت فناوری اطلاعات بر موفقیت سازمان تأکید کرده است. (ونکاترامان و همکاران، ۱۹۹۳)

نالت[1] در تحقیقی با عنوان " فناوری اطلاعات و طراحی سازمان" که در سال ۱۹۹۸ انجام داده چنین بیان داشته است: مطالعه تأثیر فن‌آوری اطلاعات (IT) در سودآوری سازمان‌های فردی را مطالعه کرده طرح‌ها و سودآوری نسبی طرح‌های مختلف سازمان. تحقیق کرده که هزینه‌ای در این زمینه وجود دارد و بررسی کرده می‌توان از IT استفاده کرد کاهش این سرمایه‌گذاری و کم کردن هزینه‌های کلی و بر نقش مثبت فناوری اطلاعات را در سازمان به‌طورکلی تائید کرده است. سرمایه گذاریی است که بازدهی‌اش زیاد است. (نالت، ۱۹۹۸)

هنتز و برچرندر[2] در تحقیقی با عنوان "فناوری اطلاعات و ساختار و عوامل ساختاری و بازسازی" که در سال ۲۰۰۰ انجام دادند چنین نتیجه گرفتند استدلال شده است که اتخاذ و استفاده از اطلاعات فناوری (IT) در سازمان‌ها بر ساختار آن تأثیر می‌گذارد؛ و نتیجه گرفته حمایت مدیریتی از فناوری اطلاعات و اجرای فناوری اطلاعات از اهمیت خاصی برخوردار است و سازمان‌های مختلف را بررسی کرده و نظر متفاوت مدیرانشان را بررسی کرده و نهایتاً اثر مثبت فناوری اطلاعات در موفقیت سازمان را تائید کرده است. (هنتز و برچرندر، ۲۰۰۰)

جنکز و اولفمان[3] در تحقیقی با عنوان " تبیین موفقیت و مدیریت دانش" که در سال ۲۰۰۵ انجام دادند چنین بیان داشتند در این مقاله چارچوبی برای ارزیابی موفقیت سیستم مدیریت دانش ارائه‌شده است. مدل‌هایی ارائه‌شده و معیارهایی بررسی‌شده است و نتیجه تحقیقات نمایانگر این بوده مدیریت دانش بر موفقیت سازمان تأثیر مثبت دارد؛ که از مدل kms[4] استفاده‌شده برای بررسی. (جنکز و اولفمان، ۲۰۰۵)

لیندلر و والد[5] در تحقیقی با عنوان "عوامل موفقیت مدیریت دانش در سازمان" که در سال ۲۰۱۱ انجام دادند چنین بیان کردند: این تحقیق با هدف شناسایی عوامل موفقیت مدیریت دانش در سازمان‌های موقت انجام‌شده است. بر اساس یک نمونه متقابل صنعت با ۴۱۴ سازمان، برای آزمایش تأثیر روش‌های فرهنگی، سازمانی، ساختاری و فرآیندی از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده‌شده. عوامل مؤثر بر **اثربخشی مدیریت دانش:** علاوه بر پشتیبانی IT و عناصر رسمی سازمان، این عوامل فرهنگی است که به‌شدت بر موفقیت در مدیریت دانش تأثیر می‌گذارد؛ که در کل، این تعامل عوامل مختلفی است که منجر به انتقال موفقیت‌آمیز دانش در درون و. . . می‌شود در بین پروژه‌ها و از موقتی به دائمی سازمان. بر اساس تحقیقات قبلی می‌توان فرض کرد که رابطه مثبت بین اثربخشی مدیریت دانش و موفقیت در مدیریت

1- Nault
2- Theresa Heintze and Stuart Bretschneider
3- Lorne Olfman & Murray E. Jennex
4- knowledge management system
5- Frank Lindner a, Andreas Wald

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

پروژه‌ها وجود دارد و نتیجه کلی حاکی از این است که بین مدیریت دانش و موفقیت سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. (لیندر و والد، ۲۰۱۱)

جدول ۱- خلاصه پیشینه‌ی پژوهش داخلی و خارجی

ردیف	بازه زمانی	نام نویسندگان	نتایج
			پیشینه داخلی
۱	۱۳۸۸	محمدی	در این مقاله عوامل پنج‌گانه‌ای که موجب توانمندسازی و بالندگی نیروی انسانی سازمان‌ها می‌شود، موردبررسی قرار گرفت. با توجه به مطالب ارائه‌شده می‌توان چنین استنباط نمود که کارکنان سازمان عوامل اساسی و مهمی در توسعه و بقای سازمان به‌خصوص در بازارهای رقابتی می‌باشند. آنان با تکیه‌بر دانش، مهارت، توان ذهنی و جسمی و انگیزه می‌توانند موجب بهبود عملکرد سازمان‌ها شوند بر همین اساس مدیران و سرپرستان باید تمهیدات مناسبی به‌منظور به‌کارگیری توانایی‌های جسمی و ذهنی، مهارت‌ها و دانش لازم کارکنان و ایجاد انگیزه در آن‌ها بیندیشند و زمینه‌های کاری مناسب برای آنان فراهم آورند تا در این صورت شاهد توانمندسازی منابع انسانی سازمان‌ها باشیم.
۲	۱۳۸۸	خواستار و همکاران	در این مقاله سعی شد ضمن بررسی هر یک از مفاهیم و حوزه‌ها در برنامه‌ریزی منابع انسانی اطلاعات جامعی از چگونگی انجام برنامه‌ریزی منابع انسانی در عمل ارائه شود. همچنین به نکات مهمی که مدیران باید در حین برنامه‌ریزی به آن توجه داشته باشند نیز اشاره شد.
۳	۱۳۸۹	مانیان و عرب سرخی	نتیجه‌گیری کرده با توجه به این‌که اجرای برنامه‌های راهبردی فناوری اطلاعات در سطح سازمان‌ها نیازمند آمادگی و بلوغ همه‌جانبه مجموعه در ابعاد مختلف است، با بررسی ادبیات موضوع، عوامل حیاتی موفقیت برای حفظ و ارتقاء آمادگی سازمان برای هم‌راستایی استراتژیک فناوری اطلاعات و کسب‌وکار استخراج شد. از مجموع ۵۲ عامل استخراج شد، ۵۱ عامل مورد تائید خبرگان هم‌راستایی کشور قرار گرفت. این عوامل باید قبل از اقدامات سازمان در حوزه فناوری اطلاعات موردتوجه قرارگرفته و در صورت نیاز و برای اثربخشی سرمایه‌گذاری سازمان در این حوزه دچار تغییر و تحول شوند؛ و نقش مهم فناوری اطلاعات را در موفقیت سازمان بررسی و تائید می‌کند.
۴	۱۳۹۰	منوریان و همکاران	هدف این پژوهش شناسایی ابعاد ساختاری متناسب با رویکرد مدیریت دانش در سازمان است. ازاین‌رو پس از مرور مبانی نظری روند تکامل ابعاد ساختاری سازمان، چگونگی و ارتباط هر یک از ابعاد اصلی ساختار سازمانی با اقدامات مدیریت دانش تشریح می‌شود برای موفقیت سازمان‌ها در این زمینه پیاده‌سازی مؤثر مدیریت دانش لازم است؛ بر مبنای این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت؛ برای اجرای اثربخش مدیریت دانش، ساختارهای بسیار مکانیکی و سلسله مراتبی باید اصلاح شوند و جای خود را به ساختارهای منعطف‌تر و کمتر سلسله مراتبی بدهند. ازاین‌رو پیشنهاد می‌شود برای کاهش پیچیدگی عمودی و افقی سازمان انجام چنین اقداماتی ضروری به نظر می‌رسد: استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، تیمساری، استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش بر مبنای عملکرد تیمی، ایجاد پست‌ها و واحدهای سازمانی رسمی برای مدیریت فعالیت‌های دانشی و نوآورانه در سازمان؛ و نقش مهم مدیریت دانش در سازمان‌ها را تائید و بررسی می‌کند.
۵	۱۳۹۱	نیکوکار و حکیم	در مقاله حاضر نخست سعی شده است تا با تبیین مفهوم زنجیره ارزش در ساختار فرایند استراتژی مدیریت دانش سازمان همچنین تشریح هر یک از اجزای این فرایند، الگوی استراتژیک از این فرایند ارائه‌شده و سپس ارتباط این فرایند (استراتژی مدیریت دانش) با استراتژی کلان سازمان در قلب یک الگوی فرایندی بررسی شود. با توجه به تغییر

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

			ساختار قدرت و شناسایی مؤلفه‌ها و منابع جدید برای ارزیابی قدرت که دانش یکی از آن‌ها می‌باشد امروزه لزوم اهمیت گذاری بر مدیریت دانش بر هیچ‌کس پوشیده نیست در این راستا الگوی ارائه‌شده در این مقاله الگوی هم‌راستایی استراتژیک زنجیره ارزش مدیریت دانش بسترهایی تحقق هدف فوق را تأمین کرده و الگویی کاربردی برای تدوین استراتژی دانش در راستای استراتژی‌های سازمان را در اختیار علاقه‌مندان قرار می‌دهد که از ویژگی‌های آن تطابق با استراتژی کلان سازمان و خلق ارزش‌افزوده برای آن می‌باشد. و بر اهمیت مدیریت دانش در موفقیت سازمان تأکید کرده و آن را تائید کرده
۶	۱۳۹۳	موحدی و همکاران	یافته‌ها نشان می‌دهد که مؤلفه‌های هنجار ذهنی آمادگی سازمانی و نوآوری مدیریت و نوآوری مدیر عالی اجرایی نقش‌های مهم‌تری در پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی ایران ایفا می‌کنند. نتایج حاکی از این است پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی ایران چنانچه دارای مدیر عالی اجرایی نوآور باشند با موفقیت بیشتری همراه خواهد بود نتایج حاکی از این است حاکی از لزوم تغییر فرایندهای سازمانی و به‌کارگیری فناوری اطلاعات جدید است و از طرف دیگر فناوری اطلاعات جدید باعث تغییر در فرایند و حتی ساختار سازمان می‌شود. عدم آگاهی مدیران از مزایای فناوری اطلاعات از موانع آن است؛ که باید مدیران بر اهمیت فناوری اطلاعات در موفقیت سازمان توجه و آن‌ها بکار گیرند.
۷	۱۳۹۳	رسولی و همکاران	هدف مقاله فوق بررسی رابطه مدیریت استراتژیک منابع انسان و عملکرد مالی شرکت‌های حاضر در بازار بورس تهران می‌باشد و به این مساله می‌پردازد که آیا رابطه‌ای بین نوع روش به‌کاررفته در مدیریت منابع انسان و عملکرد شرکت می‌باشد. است. نتیجه تحقیق یک استراتژی خاص را برای اداره منابع انسان پیشنهاد می‌دهد.
۸	۱۳۹۳	مرادی و همکاران	نتایج حاکی از آن است که مدل‌های کسب‌وکار در حال حرکت به سمت اجتماعی شدن هستند. سازمان‌ها راه‌هایی ایجاد کرده‌اند که اجازه می‌دهد اطلاعات و دانش در داخل و خارج سازمان جریان یابد که این امر ایجاد دانش و نوآوری را تحریک می‌کند بنابراین ایجاد آمادگی‌های لازم و فراهم ساختن زیرساخت‌های مناسب در حوزه‌های مطرح‌شده از الزامات تشکیل سازمان‌های نسل جدید هستند به‌علاوه رفع موانع پذیرش فنّاوری‌های جدید در سازمان برای رسیدن به موفقیت در اجرای سازمان ۲ و به‌کارگیری فنّاوری‌های مربوط به آن ضروری است و نقش و اهمیت فناوری را در موفقیت سازمان‌ها تائید می‌کند.
۹	۱۳۹۵	قنبری و همکاران	نتایج حاکی از آن است که منابع مدیریت انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی تأثیر داشته و استفاده از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در برنامه‌ریزی، استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و نگهداشت منابع انسانی، اثربخشی سازمانی را در سازمان آموزش‌وپرورش استان گلستان ارتقا داده است. ضمناً فناوری اطلاعات در اولویت‌ها مهم‌ترین اولویت رو به خود اختصاص داد ه است لذا نتیجه فوق می‌تواند مدیران عالی سازمان مذکور جهت توجه به فن‌آوری اطلاعات و کاربرد آن در این سازمان را ترغیب نماید. لذا، این مدیران باید بتوانند فن‌آوری اطلاعات را در سازمانشان به‌طور صحیح به‌کاربرده و سطح آن را متناسب با پیشرفت‌های تکنولوژی و نیا ز سازمان ارتقاء داده و تقویت و حمایت کنند
۱۰	۱۳۹۷	طهماسبی و همکاران	بیان داشته که در این نوع سازمان(بررسی‌شده) با توجه به ساختار ساده و ارتباطات نزدیک‌بین کارکنان و مدیران، تعاملات و مشارکت گسترده‌ای در سازمان وجود دارد و بسیاری از مسائل با تعامل و مشارکت کارکنان حل‌وفصل می‌شود. نظام مشارکت با توجه به گروه‌های شغلی و میزان دخالت مدیریت ارشد به حل‌وفصل مسائل سازمانی می‌پردازد. نقش مدیر عالی در سازمان دوسوتوان ساختاری ایجاد ساختار و سبک و سنگین کردن بین اکتشاف و

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

			بهره‌برداری است. طراحی شغل در حوزه تحقیقات برمبنای غنی‌سازی، توسعه شغلی و جدول‌های کاری قابل‌انعطاف است و در حوزه اجرائی برمبنای شرح شغل‌های جامع و دیدگاه مدیریت علمی طراحی شغل صورت می‌پذیرد؛ و نقش مدیریت منابع انسانی را در موفقیت سازمان دوسوتوانی تائید می‌کند.
پیشینه خارجی			
۱	۱۹۹۱	برسناهان و همکاران	تجزیه‌وتحلیل انجام‌شده از داده‌های سطح شرکت نشان می‌دهد که استفاده از فناوری اطلاعات سببی است برای اینکه افزایش تقاضا برای شاخص‌های مختلف سرمایه انسانی و مهارت نیروی کار را باعث می‌شود مدیران گزارش دادند فناوری اطلاعات سبب افزایش مهارت است و این گرایش به‌ویژه در سرمایه انسانی مشهود است، اساساً کارفرمایان می‌توانند فرآیندهای تولید مبتنی بر فناوری اطلاعات را برای بهبود کیفیت خدمات یا بهره‌وری را افزایش داده و از این طریق سود را افزایش دهند. درهرصورت، استفاده مؤثر از فناوری اطلاعات شامل تغییراتی در سازمان است و نقش مهمی در موفقیت سازمان دارد.
۲	۱۹۷۳	سیمون و همکاران	نتیجه گرفتند: تحقیق در مورد "روابط انسانی" در سازمان‌ها، است نتیجه در اینجا این بود که ایجاد محیط‌های سازمانی که در آن کارکنان برای پیوستن به سازمان انگیزه پیدا می‌کنند، برای ماندن در آن و مشارکت نیرومند و مؤثر از اهداف مدیریت منابع انسانی در سازمان‌هاست. به‌طور ضمنی فرض کرده که "کارمند خوشحال است کارمند مولد". و نقش مهم مدیریت منابع انسانی را در موفقیت سازمان تائید کرده است.
۳	۱۹۹۴	لوکاس و بارودی	هرچه رقابت شدیدتر می‌شود، سازمان‌ها باید سریع‌تر نسبت به تغییرات محیطی و رقبا واکنش نشان دهند. طرح‌های سازمان که منجر به سلسله‌مراتب، دیوان‌سالاری و بسیاری از سطوح بررسی و تصویب می‌شوند، قادر به پاسخ سریع نیستند. فناوری اطلاعات متغیرهای اضافی را ارائه می‌دهد که، هنگامی‌که با استفاده از ساختار، مردم و وظایف ترکیب شوند، می‌توانند به طراحی سازمان‌های پاسخگوتر کمک کنند؛ و بر نقش مثبت فناوری اطلاعات در موفقیت سازمان تائید کرده است.
۴	۱۹۹۶	بودرو	چنین بیان داشتند این مقاله مدیریت منابع انسانی را معرفی می‌کند و نشان می‌دهد که چرا این امر بسیار مهم است این بررسی به شما کمک می‌کند تا درک کنید که چگونه مدیریت منابع انسانی بر آینده شما تأثیر می‌گذارد و در کل سازمان تأثیر می‌گذارد. و نقش مهم مدیریت منابع انسانی را در موفقیت سازمان تائید می‌کند.
۵	۱۹۷۷	پفر و همکاران	چنین بیان کردند: نتایج مطالعات بررسی‌شده رابطه بین فناوری و ساختار وجود دارد مثلاً " سازمان‌ها از نمونه‌ای از شرکت‌های بیمه را بررسی کرده و نتیجه‌گیری کرد که علم و فناوری اطلاعات است ممکن است یک مؤلفه مهم سازمان باشد در تغییر. و در کل نتایج حاکی از آن است فناوری اطلاعات رابطه مثبت با موفقیت سازمان دارد.
۶	۱۹۹۱	سورگ	چنین بیان کرده است: فرضیه آن است که منابع سازمانی، نیروی انسانی و زمینه‌های استراتژیک تحول فنی تولید مؤثرند. این عوامل منجر به مزیت رقابتی در سازمان‌ها می‌شود؛ و نتایج این بررسی حاکی از آن است که مدیریت منابع انسانی باعث رقابتی شده سازمان‌ها می‌شود و با موفقیت سازمان‌ها رابطه مثبت دارد
۷	۱۹۹۳	ونکاترامان و همکاران	بررسی کرده‌اند : مفهوم‌سازی و مدیریت پیوندهای نوظهور بین مدیریت استراتژیک و اطلاعات فن‌آوری است. آن‌ها در مورد رویکرد تحلیلی بحث می‌کنند از طریق الگوی تراز استراتژیک آن‌ها که تعریف‌شده است ازنظر چهار حوزه اصلی انتخاب استراتژیک: استراتژی تجاری، استراتژی فناوری اطلاعات؛ زیرساخت‌ها و فرآیندهای سازمان و زیرساخت‌ها و فرآیندهای فناوری اطلاعات؛ و درمجموع بر نقش مثبت فناوری اطلاعات بر موفقیت سازمان تأکید

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

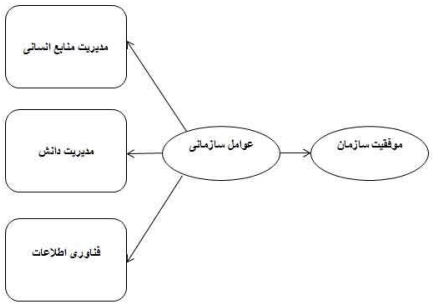
			کرده است.
۸	۱۹۹۸	نالت	چنین بیان داشته است: مطالعه تأثیر فن‌آوری اطلاعات (IT) در سودآوری سازمان‌های فردی را مطالعه کرده طرح‌ها و سودآوری نسبی طرح‌های مختلف سازمان. تحقیق کرده که هزینه‌ای در این زمینه وجود دارد و بررسی کرده می‌توان از IT استفاده کرد کاهش این سرمایه‌گذاری و کم کردن هزینه‌های کلی و بر نقش مثبت فناوری اطلاعات را در سازمان به‌طورکلی تائید کرده است. سرمایه گذاریی است که بازدهی‌اش زیاد است.
۹	۲۰۰۰	هنتز و برچرندر	چنین نتیجه گرفتند استدلال شده است که اتخاذ و استفاده از اطلاعات فناوری (IT) در سازمان‌ها بر ساختار آن تأثیر می‌گذارد؛ و نتیجه گرفته حمایت مدیریتی از فناوری اطلاعات و اجرای فناوری اطلاعات از اهمیت خاصی برخوردار است و سازمان‌های مختلف را بررسی کرده و نظر متفاوت مدیرانشان را بررسی کرده و نهایتاً اثر مثبت فناوری اطلاعات در موفقیت سازمان را تائید کرده است
۱۰	۲۰۰۵	جنکز و اولفمان	چنین بیان داشتند در این مقاله چارچوبی برای ارزیابی موفقیت سیستم مدیریت دانش ارائه‌شده است. مدل‌هایی ارائه‌شده و معیارهایی بررسی‌شده است و نتیجه تحقیقات نمایانگر این بوده مدیریت دانش بر موفقیت سازمان تأثیر مثبت دارد؛ که از مدل kms استفاده‌شده برای بررسی
۱۱	۲۰۱۱	لیندلر و والد	بر اساس تحقیقات قبلی می‌توان فرض کرد که رابطه مثبت بین اثربخشی مدیریت دانش و موفقیت در مدیریت پروژه‌ها وجود دارد و نتیجه کلی حاکی از این است که بین مدیریت دانش و موفقیت سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.

مأخذ: پژوهشگر

۳- فرضیه‌ها و مدل مفهومی

مدل برگرفته از مقالات متعدد می‌باشد که به‌صورت محقق ساخته تغییرات و ارائه است؛ که تأثیرات متغیر مستقل عوامل سازمانی متشکل از مؤلفه‌های ذکرشده بر متغیر وابسته موفقیت سازمان ترسیم است.

شکل ۱: مدل مفهومی محقق ساخته



[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

بررسی ارتباط متغیر مستقل عوامل سازمانی و متغیر وابسته موفقیت سازمان

که با توجه به مدل مفهومی، فرضیه‌های ذیل مطرح می‌شود:

فرضیه اصلی: عوامل سازمانی بر موفقیت سازمان اثر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی:

ـ مدیریت منابع انسانی بر موفقیت سازمان اثر مثبت و معناداری دارد.

ـ مدیریت دانش بر موفقیت سازمان اثر مثبت و معناداری دارد.

ـ فناوری اطلاعات بر موفقیت سازمان اثر مثبت و معناداری دارد.

٤- روش تحقیق

٤-١- روش تحقیق و دلیل به‌کارگیری آن

پژوهش حاضر ازنظر هدف کاربردی و ازنظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی (غیرآزمایشی) و از نوع همبستگی است. تحقیق کمّی است زیرا پژوهشی تجربی است که در آن داده‌ها به‌صورت عدد و رقم بیان می‌شود. تحقیق ازنظر فایده و غایت و هدف کاربردی است زیرا تحقیقی است که نتایج آن برای تسهیل عملیات اجرایی و یا حل مشکلات به کار می‌رود. با توجه به اینکه به روابط بین متغیرها می‌پردازد تا فرضیات را اثبات (تائید یا رد) نماید از نوع همبستگی و روش آن پیمایشی است.

٤-٢- جامعه آماری

جامعه آماری کلیه مدیران سطح کشور می‌باشند؛ که پرسشنامه از طریق حضوری و ایمیلی در اختیارشان قرار خواهد گرفت.

٤-٣- تعداد نمونه، روش نمونه‌گیری و دلیل انتخاب آن جامعه و نمونه

نمونه آماری طبق فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر مدیران کل کشور (انتخابی از جامعه آماری) می‌باشد پس (**n=** ۳۸۴)؛ که بروش تصادفی ساده انتخاب می‌شوند. با توجه به نامحدود بودن مشتریان برای تعیین حجم نمونه مناسب از فرمول زیر استفاده‌شده است.

$$n = \frac{z^2 pq}{d^2}$$

z: برابر ۱. ۹۶ ؛ **p=q=0. 5** ؛ **d**: مقدار اشتباه مجاز (مقدار خطا)

"حجم نمونه طبق فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ می‌باشد."

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

٤-٤- منبع، روش و ابزار گردآوری داده‌ها

مهم‌ترین روش‌های گردآوری اطلاعات در این تحقیق مطالعات کتابخانه‌ایی و تحقیقات میدانی است.
مطالعات کتابخانه‌ای: جهت گردآوری اطلاعات درزمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های موردنیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات (اینترنت) استفاده‌شده است.
تحقیقات میدانی: به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه‌وتحلیل از پرسشنامه‌ای محقق ساخته مشتمل بر ۵۲ سؤال با مؤلفه‌های زیر استفاده‌شده است.

جدول ۲- اجزای پرسشنامه

متغیرهای موردبررسی	ابعاد	شماره گویه ها در پرسشنامه	تعداد
عوامل سازمانی	مدیریت منابع انسانی	گویه های ۱ تا ۱۱	۱۱ گویه
	مدیریت دانش	گویه های ۱۲تا ۲۳	۱۲ گویه
	فناوری اطلاعات	گویه های ۲۴ تا ۳۳	۱۰ گویه
موفقیت سازمان	موفقیت سازمان	گویه های ۳۴ تا ۵۲	۱۹ گویه

پرسشنامه‌های مذکور شامل توضیح ابتدایی و سؤالات پرسشنامه می‌باشند:
سؤال‌های (گویه‌ها) پرسشنامه شامل ۲ قسمت است:

الف) سؤالات عمومی (جمعیت شناختی):

در سؤال‌های عمومی سعی شده است که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در رابطه با پاسخ‌دهندگان جمع‌آوری گردد.

ب) سؤال‌های تخصصی:

سؤال‌های تخصصی شامل ۵۲ گویه است. شکل کلی این طیف برای سؤالات به‌صورت ذیل می‌باشد.

شکل کلی	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
امتیازبندی	۱	۲	۳	۴	۵

٤-٥- روش تائید پایایی و روایی ابزار گردآوری داده‌ها

٤-٥-١- قابلیت اعتماد، پایایی

در این تحقیق به‌منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۵۰ پرسشنامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS26 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه عوامل سازمانی برابر با ۷۴۶/. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه موفقیت سازمان برابر با ۷۰۷/. می‌باشد؛ که نتایج در جدول ۳ (پایایی تحقیق و مقادیر آلفای کرونباخ در پژوهش) آمده است؛ و هر دو پرسشنامه دارای پایایی مناسب است.

٤-٥-٢- تعیین اعتبار (روایی) پرسشنامه

نحوه ارزیابی روایی محتوایی- محاسبه CVI و CVR برای ارزیابی روایی محتوایی از نظر متخصصان در مورد میزان هماهنگی محتوای ابزار اندازه‌گیری و هدف پژوهش، استفاده می‌شود. برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از شاخص محتوایی به شکل کمی، از دو ضریب نسبی روایی محتوا و شاخص روایی محتوا برای هر سؤال پرسشنامه استفاده گـردید (حاجی‌زاده، اصغری، ۱۳۹۷)؛ که نتـایج در جدول ۴ (روایی تحقیق) آمده است که هردو پرسشنامه از روایی لازم برخوردار است. پرسشنامه دارای روایی و پایایی مناسب است

جدول ۳- پایایی تحقیق و مقادیر آلفای کرونباخ در پژوهش

پایایی تحقیق و مقادیر آلفای کرونباخ در پژوهش						
متغیر	ردیف	مؤلفه‌ها	سؤالات	تعداد گویه ها	ضریب آلفای کرونباخ	
متغیر مستقل						
عوامل سازمانی	۱	مدیریت منابع انسانی	۱-۱۱	۱۱	جمع کل پرسشنامه اول	۳۳
	۲	مدیریت دانش	۱۲-۲۳	۱۲	مقدار آلفای کرونباخ	۷۶۴/.
	۳	فناوری اطلاعات	۲۴-۳۳	۱۰		
متغیر وابسته						
موفقیت سازمان	۱	موفقیت سازمان	۱-۱۹	۱۹	جمع کل پرسشنامه دوم	۱۹
					مقدار آلفای کرونباخ	۷۰۷/.
مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها	۸۶۹/.					

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

جدول ٤: روایی تحقیق

روایی تحقیق به شکل کمی، (دو ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) و شاخص روایی محتوا (CVI)		
تعداد متخصصان	حداقل ضریب نسبی روایی محتوا CVR (اگر مقدار محاسبه‌شده CVR از مقدار ۰. ۴۹ بزرگ‌تر باشد اعتبار محتوای آن آیتم پذیرفته می‌شود)	حداقل شاخص روایی محتوا CVI (درصورتی‌که نمره CVI ۰. ۷۹ بالاتر باشد روایی محتوای مقیاس مورد تائید می‌باشد)
N=15	۴۹ .۰	۷۹ .۰
	حداقل ضریب آیتم‌ها	حداقل ضریب آیتم‌ها
پرسشنامه عوامل سازمانی	۰. ۶>۰. ۴۹	۰. ۸>۰. ۷۹
پرسشنامه موفقیت سازمان	۰. ۶>۰. ۴۹	۰. ۸>۰. ۷۹

٤-٦- روش‌های تجزیه‌وتحلیل اطلاعات

در این تحقیق، برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد.

٥- تجزیه‌وتحلیل داده‌ها

الف- آمار توصیفی: نتایج این آمار علاوه بر تعداد نمونه جامعه آماری به ویژگی‌های آن‌ها نیز اشاره دارد لذا فراوانی و درصد آن‌ها، جنسیت، سن، تحصیلات افراد را نشان می‌دهد که در این تحقیق از تعداد ۳۸۴ نفر نمونه آماری ۲۰۸ نفر مرد (۴۵. ۸٪) و ۱۷۶ نفر زن (٪۵۴. ۲) شرکت کرده‌اند که ازلحاظ سن نیز تعداد افراد زیر ۳۰سال با فراوانی ۱۸۱ نفر بیشترین و بالای ۵۰ سال با فراوانی ۱۸ نفر کمترین تعداد فراوانی رادارند و مدیریت میانی با فراوانی ۱۹۶ نفر بیشترین و مدیر داخلی با فراوانی ۳۱ نفر کمترین تعداد فراوانی را داشتند. در مورد تحصیلات نیز تعداد افراد دارای کاردانی با فراوانی ۱۸۲ نفر بیشترین و کمترین مقطع تحصیلی تکمیلی (لیسانس و فوق‌لیسانس) با تعداد ۲۱ نفر می‌باشد؛ که این تعداد از نتیجه ۴۰۰ پرسشنامه توزیع‌شده که ناقص‌ها کنار گذاشته شد و n=۳۸۴ مورد بررسی قرار گرفت.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

جدول۵: متغیرهای جمعیت شناختی نمونه آماری

متغیر	مؤلفه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
جنسیت	زن	176	45. 8	45. 8
	مرد	208	54. 2	100. 0
سن	زیر ۳۰ سال	181	47. 1	47. 1
	۴۰-۳۰	164	42. 7	89. 8
	۵۰-۴۰	21	5. 5	95. 3
	بالای ۵۰ سال	18	4. 7	100. 0
مدیریت	مدیر ارشد	157	40. 9	40. 9
	مدیر میانی	196	51. 0	91. 9
	مدیر داخلی	31	8. 1	100. 0
تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	181	47. 1	47. 1
	کاردانی	182	47. 4	94. 5
	تکمیلی	21	5. 5	100. 0

ب- آمار استنباطی:

برای تجزیه‌وتحلیل داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ها از نرم‌افزار SPSS 26 و برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف (جهت تشخیص توزیع نرمال)، آزمون رگرسیون خطی و آزمون دوربین واتسون برای (بررسی رابطه و خودهمبستگی بین متغیرها) و در آخر آزمون فریدمن (جهت رتبه‌بندی و اهمیت) استفاده خواهد شد.

۵-۱- آزمون فرضیه‌ها:

در این بخش با کمک آمار استنباطی و یافتن نتایج تفسیر خروجی آن‌ها را بررسی می گنیم:

۲-۱-۵-مرحله اول: آزمون کولموگروف اسمیرنوف (جهت تشخیص توزیع نرمال بودن)

آزمون معنی‌داری شاخص‌های آماری :. هنگامی‌که سطح معنی‌داری مشاهده‌شده کمتر از ۰. ۰۵ باشد فرضیه صفر را رد می‌شود. آنگاه می‌توان فرضیه مقابل پذیرفته می‌شود؛ که نتایج تحلیل در جدول ۶ آمده است.

بر اساس آزمون روی متغیرهای و جدول فوق چون سطح معناداری متغیرها۰. ۰۵ درنتیجه فرض مبنی بر نرمال بودن رد و فرض مقابل تائید می‌شود. درنتیجه آزمون معنی‌دار و توزیع غیر نرمال بوده و آزمون نا پارامتریک و آزمون همبستگی اسپیرمن مناسب است. .

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

جدول ٦: نتایج بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش (آزمون کلوموگرف- اسمیرنوف)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار آزمون کولموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری	نتیجه آزمون
مدیریت منابع انسانی	۹۲.۲۳	۶۰.۶	۱۲۶.۰	۰۰۰.۰	غیر نرمال
مدیریت دانش	۴۷.۲۵	۸۱.۷	۱۶۱.۰	۰۰۰.۰	غیر نرمال
فناوری اطلاعات	۱۰.۲۰	۱۸.۵	۱۱۸.۰	۰۰۰.۰	غیر نرمال
موفقیت سازمان	۶۵.۴۳	۷۵.۹	۵۸.۰	۰۰۴.۰	غیر نرمال

۵-۲-۲- مرحله دوم: آزمون رگرسیون خطی و دوربین واتسون جهت (بررسی رابطه و خودهمبستگی بین متغیرها)

با توجه به استفاده از پرسشنامه‌ها می‌توان فرضیه‌ها را به این صورت بیان نمود که : فرض صفر و یک

الف: هریک از مؤلفه‌های متغیر مستقل (پیش‌بین) بر هریک مؤلفه‌های متغیر وابسته اثر مثبت و معناداری دارد.

ب: هریک از مؤلفه‌های متغیر مستقل (پیش‌بین) بر هریک مؤلفه‌های متغیر وابسته اثر مثبت و معناداری ندارد.

زمانی فرض الف موردقبول است که سطح معنی‌داری متغیرها چنانچه کمتر از ۰/۰۵ باشد و این یعنی که متغیر موردنظر وارد مدل رگرسیونی می‌شود. و نظر به مثبت بودن ضریب رگرسیونی چنین می‌گوییم رابطه مثبت و مستقیمی بین متغیر پیش‌بین با وابسته وجود دارد. لذا می‌توان گفت با بهبود متغیر پیش‌بین، متغیر وابسته نیز بهبود می‌یابد. ضمناً" مقدار به‌دست‌آمده برای آماره دوربین واتسون چنانچه در فاصله استاندارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار داشته باشد به معنای آن است که فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود بنابراین می‌توان گفت فرض استقلال خطاها مورد تأیید است و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. نتایج مدل رگرسیونی مربوط به هر یک از فرضیه‌ها نمایانگر این است متغیر مستقل بر وابسته موردبحث با مقداربدست آمده از ضریب تعیین تأثیرگذار بوده است.

زمانی فرض ب موردقبول است که: سطح معنی‌داری متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ است و بنابراین چنین بیان می‌کنیم که فرض الف رد و متغیر پیش‌بین بر وابسته تأثیر مثبت و معناداری ندارد.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

۵-۳- نتیجه:

نتیجه آزمون در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷: خلاصه مدل رگرسیون برای آزمون فرضیه‌ها

فرضیه ها	متغیر مستقل (پیش‌بین)	متغیر وابسته	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل‌شده	مقدار دوربین واتسون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
اصلی	عوامل سازمانی	موفقیت سازمان	۵۴۲ .۰	۲۹۳ .۰	۲۹۱ .۰	۱ .۶۰	۰۰۰ .۰	پذیرش فرضیه
۱	مدیریت منابع انسانی	موفقیت سازمان	۶۱۵ .۰	۳۷۸ .۰	۳۷۶ .۰	۲۹ .۲	۰۰۰ .۰	پذیرش فرضیه
۲	مدیریت دانش	موفقیت سازمان	۴۵۸ .۰	۲۱۰ .۰	۰۲۰۸	۱۶ .۲	۰۰۰ .۰	پذیرش فرضیه
۳	فناوری اطلاعات	موفقیت سازمان	۱۹۲ .۰	۰۳۷ .۰	۰۰۳۴	۰۲ .۲	۰۰۰ .۰	پذیرش فرضیه

۵-۳-۱- نتیجه: با توجه به نتایج جدول ۷ می‌توان بیان نمود که فرض صفر موردقبول می‌باشد و با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی می‌توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین متغیرهای پیش‌بین با وابسته‌ها می‌باشد. لذا می‌توان چنین گفت با بهبود متغیر پیش‌بین، متغیر وابسته نیز بهبود می‌یابد و این نتیجه در مورد فرض اصلی تحقیق نیز صدق می‌کند و تائیدکننده آن است که عوامل سازمانی بر موفقیت سازمان اثر مثبت و معناداری دارد.

۵-۳-۲- مرحله سوم: آزمون فریدمن (از آزمون‌های نا پارامتریک و جهت رتبه‌بندی و اهمیت هریک از ابعاد)

که فرضیات این آزمون عبارتند از:

الف: اولویت ابعاد عوامل سازمانی و موفقیت سازمان یکسان است.

ب: اولویت ابعاد عوامل سازمان و موفقیت سازمان یکسان نیست.

تست فریدمن ابعاد عوامل سازمان	
۳۸۴	تعداد نمونه آماری
۶۳۷ .۲۱۵	مقدار آماره کای - دو
۲	درجه آزادی
۰۰۰ .۰	سطح معناداری

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

۲. ۱۰	مدیریت منابع انسانی	ابعاد
۲. ۴۵	مدیریت دانش	عوامل
۱. ۴۴	فناوری اطلاعات	سازمان

با توجه به نتایج جدول به دلیل اینکه مقدار سطح معناداری برابر با ۰. ۰۰۰ است لذا آزمون فریدمن معنادار بوده دلیل اینکه در خروجی مقدار سطح جدول بالا معناداری (sig) کمتر از مقدار مفروض ۰/۰۵ است فرض الف رد شده و فرض ب پذیرفته می‌شود لذا ادعای یکسان بودن رتبه (اولویت) ابعاد عوامل سازمان و موفقیت سازمان پذیرفته نمی‌شود درنتیجه ابعاد در این متغیر دارای اهمیت یکسانی نیستند.

جدول فوق میانگین نمره‌های هر متغیر را نشان می‌دهد. هرچقدر میانگین رتبه‌ها بیشتر باشد اهمیت آن متغیر بیشتر است و می‌توان چنین بیان نمود از میان ابعاد عوامل سازمان، بُعد مدیریت دانش بالاترین رتبه و فناوری اطلاعات کمترین رتبه را به خود اختصاص داده‌اند.

٦- بحث و نتیجه‌گیری

٦-١- بحث و تفسیر

دیدگاه مبتنی بر منابع شرکت بجای توجه به مزیت رقابت در بیرون سازمان در درون سازمان به دنبال ایجاد مزیت رقابت منحصربه‌فرد برای سازمان است رویکرد مبتنی بر منابع در خلق مزیت ر قابت سازمان، متفاوت از پارادایم‌های سنتی استراتژی است. در این رویکرد ارتباط و پیوند میا ن استراتژی و منابع داخل شرکت موردتوجه و تأکید قرا گرفته است، درحالی‌که پارادایم سنتی و گذشته استراتژی، بیشتر بر محیط خارج صنعت تمرکز داشته‌اند. (رسولی و همکاران، ۱۳۹۳) که بررسی نقش این عوامل داخل سازمانی بر موفقیت شرکت موضوع این پژوهش بود؛ که یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که عوامل سازمانی در اینجا مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش و فناوری اطلاعات بر موفقیت سازمان اثر تبیین‌کننده و مثبتی دارند . با توجه به یافته‌های بخش نتایج این تحقیق و مقایسه آن‌ها با یافته‌های موارد مشابه تحقیقات پیشین می‌توان دریافت که یافته‌های این تحقیق با موضوع عوامل سازمانی و موفقیت سازمان با اغلب یافته‌های پیشینه داخلی و خارجی: محمدی (۱۳۸۸)، خواستار و همکاران (۱۳۸۸)، رسولی و همکاران (۱۳۹۳) و طهماسبی و همکاران (۱۳۹۷) و سیمون و همکاران (۱۹۷۳) و بودرو (۱۹۹۶) و سورگ (۱۹۹۱) که اثر مثبت متغیر مدیریت منابع انسانی با موفقیت سازمان را تائید کرده همخوانی دارد و همچنین با یافته‌های مانیان و عرب سرخی (۱۳۸۹)، موحدی و همکاران (۱۳۹۳)، مرادی و همکاران (۱۳۹۳) و پرسناها و همکاران (۱۹۹۱) لوکاس و بارودی (۱۹۹۴) پفر و همکاران (۱۹۹۷) ونکاترامان و همکاران (۱۹۹۳) نالت (۱۹۹۸) هنتز و برچرندر (۲۰۰۰) که اثر فناوری اطلاعات بر موفقیت سازمان را تائید کرده‌اند و منوریان و همکاران (۱۳۹۰) نیکوکار و حکیم (۱۳۹۱) جنکز و اولفمان (۲۰۰۵) لیندلر و والد (۲۰۱۱) که نقش مدیریت دانش

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

را بررسی کرده‌اند؛ که می‌تواند موفقیت سازمان را تبیین‌کننده باشد هم‌راستا بوده و با اغلب یافته‌های پیشینه همخوانی دارد و نتایج پژوهش فعلی با پژوهش‌های ذکر شد همسو بوده است.

٦-٢- پیشنهادات

در پایان با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود که صاحبان مشاغل و مدیران برای بهره‌وری بهینه‌تر سازمان موارد زیر را مدنظر قرار دهند:

۱- مدیریت منابع انسانی[1]: به دلیل اینکه مدیریت منابع انسانی الکترونیک سبب این است که سازمان‌ها نسبت به منابع خو د خصوصاً منابع انسانی دید جامعی داشته باشند و فرصتی به متخصصان این حوزه برای تمرکز[2] بیشتر بر روی مدیریت منابع انسانی می‌دهد. انتظار می‌رود با استفاده از این رویکرد، واحدهای منابع انسانی بر روی سرمایه‌های فکری و اجتماعی متمرکز شوند. تا در اثر تمرکز بیشتر بر سرمایه‌های انسانی سازمان بهره‌وری بالاتری داشته باشد.

۲- فناوری اطلاعات[3]: همچنین مدیران عالی سازمان باید به فن‌آوری اطلاعات و کاربرد آن در سازمان را ترغیب نمایند. لازم به ذکر نیست که باید بتوانند فن‌آوری اطلاعات را در سازمانشان به‌طور صحیح مورداستفاده قرار دهند و آن را متناسب با پیشرفت‌های تکنولوژی و نیاز سازمان ارتقاء[4] دهند و تقویت و حمایت نمایند؛ و همچنین باید مدنظر باشد که نظام و یا سیستم فن‌آوری اطلاعات مورداستفاده در این سازمان‌ها می‌بایست متناسب با توانایی منابع انسانی و نیازها و امکانات موجود سازمان باشد؛ که بهره‌وری بهینه حاصل شود.

۳- مدیریت دانش[5]: برای جبران شکاف دانش و رسیدن به هدف اصلی یعنی تدوین راهبردهای توسعه سازمان با تمرکز بر توسعهٔ دانش کارکنان لازم است نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدات[6] موجود در حوزه آموزش و توسعهٔ شناسایی گردد و راهکارهای قابل‌اجرا شناسایی، ارزیابی و انتخاب شود. همچنین راهکارهای زیر مفید است: مشارکت[7] بیشتر در پروژه‌های بین‌المللی و اجرای مستمر دوره‌های آموزشی و توسعهٔ آموزش‌های مشارکتی با شرکت‌های خارجی همچنین، پیشنهاد می‌گردد از وب[8] هم استفاده مؤثری شود یعنی پادکست / ودکست‌ها، اجتماعات یادگیرنده، ویکی‌ها، تعاملات اجتماعی، بلاگ‌ها، شبکه‌های اجتماعی، گوناگونی و تنوع فرهنگ‌ها و تجارب، فرهنگ جمعی و ابزارهای جستجوی هوشمند مورد توجه قرار گیرند.

1- Human resources management
2- Focus
3- Information Technology
4- Upgrade
5- knowledge management
6- Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats
7- participation
8- the Web

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

در نهایت استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش بر مبنای عملکرد، ایجاد واحدهای سازمانی برای مدیریت فعالیت‌های دانشی و نوآورانه در سازمان می‌تواند مدنظر باشد همچنین با توجه به این‌که اجرای برنامه‌های راهبردی فناوری اطلاعات در سطح سازمان‌ها نیازمند آمادگی مجموعه در ابعاد مختلف[1]است، مثلاً عوامل حیاتی موفقیت برای حفظ و ارتقاء آمادگی سازمان برای هم‌راستایی استراتژیک فناوری اطلاعات و کسب‌وکار موردتوجه باشد.

٦-۳- پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی:

چون در مورد مباحث موفقیت سازمانی، مورد توجه قرار دادن مواردی مانند نقش عوامل مختلف در ابعاد مختلف و مسائل موفقیت و بهره‌وری سازمان که از موارد مورد بررسی ما در این پژوهش نبود می‌تواند در پژوهش‌های آتی مورد بررسی قرار گیرد.

1- various dimentions

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

فهرست منابع و مآخذ

ـ ازکیا، م. دربان آستانه، ع. (۱۳۸۲) روش های کاربردی تحقیق، جلد اول، انتشارات کیهان، تهران.

ـ الهی، ش. ناصری، س. حسن‌زاده، ع. روحانی، ع. (۱۳۹۴). تدوین چارچوب خلق و اشاعه دانش ۲/ برای مدیریت دانش در سازمان. پژوهشگاه علوم و فنّاوری اطلاعات ایران، ۳۱(۲)، ۴۰۷-۴۳۰.

ـ براتعلی، م. (۱۳۹۴) انتخاب روش تحقیق. دانشگاه آزاد واحد خوراسگان

ـ بهرامی، ر. (۱۳۹۲). آموزش spss.

ـ تونکه نژاد، م. داوری، ع. (۱۳۸۸). توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه‌شناختی سازمان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال اول (شماره ۳)، ص ۵۱-۸۰.

ـ جزنی، ن. طاهری، ن. ابیلی، خ. (۱۳۸۹). تدوین راهبردهای توسعهٔ منابع انسانی با رویکرد توسعهٔ دانش کارکنان. مطالعات مدیریت راهبردی (۲)، ۱۵-۲۹.

ـ حاجی زاده، ا. اصغری، م. (۱۳۹۷). روش‌ها و تحلیل‌های آماری با نگاه به روش تحقیق در علوم زیستی و بهداشتی (به همراه راهنمای SPSS). تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

ـ حبیبی، آ. (۱۳۹۱). SPSS آموزش کاربردی نرم‌افزار.

ـ خاکی، غ. (۱۳۷۸). روش تحقیق با رویکرد پایان‌نامه نویسی. وزارت فرهنگ و آموزش عالی.

ـ خواستار، ح. همکاران و. (۱۳۸۸). نقش برنامه‌ریزی منابع انسانی در اجرای راهبرد سازمان. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم (۲۳).

ـ دوست محمدیان، ح. (۱۳۸۶). بررسی اعتبارسنجی و قابلیت اعتماد در روش‌های تحقیق.

ـ رسولی، ر. ضماهنی، م. شهر آئینی، س. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها در بازار بورس تهران. سومین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، ۱۱۹-۱۴۴.

ـ سرمد، ز. بازرگان، ع. حجازی، ا. (۱۳۸۴) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، تهران.

ـ طهماسبی، ر. میرزمانی، ا. برومند، م. (n. d). ارائه چهارچوب مدیریت منابع انسانی سازمان دوسوتوان. فصلنامهٔ پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، دهم (۴).

ـ قنبری، م. فلاح و. ضامنی، ف. (۱۳۹۵). بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش‌وپرورش استان گلستان. فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، هفتم (اول).

ـ کریمی، ر. (۱۳۹۴). راهنمای آسان تحلیل آماری با SPSS

ـ کوشکی، ا. (n. d). آموزش الکترونیک.

ـ کاوسی، ا. هاشمی، س. (۱۳۹۰). رابطه فناوری‌های نوین اطلاعاتی و توسعه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی. فناوری‌های نوین اطلاعاتی و توسعه مدیریت، ششم (پانزدهم).

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

ـ کروبی، م. متانی، م. (۱۳۸۸). تمامی جهات رشد نمایند توانمندسازی منابع انسانی از طریق آموزش‌های ضمن خدمت. فراسوی مدیریت، سال سوم (شماره ۹)، ۷-۳۰.

ـ لاجوردی، س. ملاجان، ع. کشاورز، س. (۹۴). الگویانی نظام‌مند مدیریت راهبردی منابع انسانی. مطالعات مدیریت راهبردی (۲۴)، ۲۳۵-۲۵۹.

ـ مانیان، ا. عرب سرخی، ا. (۱۳۸۹). تعیین عوامل حیاتی موفقیت برای هم‌راستایی استراتژیک فناوری اطلاعات و کسب‌وکار سازمان. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۴ (۳).

ـ محمدی، ح. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر در توانمندسازی منابع انسانی. بیستم (۲۰۴ و ۲۰۵).

ـ مرادی، م. سلیمی فرد، خ. (۹۳). عوامل کلیدی موفقیت سازمان ۲ و اولویت‌بندی آن‌ها. فصلنامه مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات، سوم (۹)، ۶۳-۸۶.

ـ منوریان، ع. خیراندیش، م. عسگری، ن. (۱۳۹۰). توسعه ابعاد ساختاری سازمان در تناسب با رویکرد مدیریت دانش. مدیریت فناوری اطلاعات، ۳ (۷)، ۱۳۳-۱۵۰.

ـ موحدی، م. احمدوند، ع. علی یاری، ش. نامجویان، ف. (۱۳۹۳). نقش عوامل فردی سازمانی و مدیریتی مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی در دانشگاه جامع امام حسین، هفتم (۳).

ـ نوروزی، ی. نورپور، ا. (۱۳۹۴). مدیریت منابع الکترونیک در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران. فصلنامه دانش‌شناسی (علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات)، هشتم (۳۱)، ۹۷ الی ۱۰۷.

ـ نوری، ر. ابراهیمیان، ف. حاتمی، م. (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات و تأثیر آن بر منابع انسانی. فصلنامهٔ پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، نهم (۴)، ۱۲۷-۱۵۲.

ـ نیکوکار، غ. حکیم، ا. (۸۸). الگوی هم‌راستایی استراتژیک مدیریت دانش در سازمان.

دواس، دی ای، (۱۳۸۵)، پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایبی، نشرنی، تهران.

مترجم: مختاری امیرمجدی، گ. (۱۳۸۱). نمونه‌گیری روش‌ها و کاربردها. پژوهشکده آمار.

__ Arndt Sorge. (1991). Strategic Fit and the Societal Effect:Interpreting Cross-National Comparisons ofTechnology, Organization and HumanResources. Organization Studies, 12: 161.

__ Bresnahan et al. (1999). information technology workplace organization and demand for skilled labor firm level evidence. national bureau of economic research.

__ Frank Lindner a, Andreas Wald. (2011). Success factors of knowledge management in temporary organizations. International Journal of Project Management(29), 877–888.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

__ HENRY C. LUCAS, JR. AND JACK BAROUDI. (n. d). The Role of Information Technology in Organization Design. Journal of Management Information Systems, 10(4), 9-23.

__ Herbert A. Simon,Carnegie. (1973). Applying Information TechnologyTo OrganizationD esign. Public Administration Review, 33(3), 268-278.

__ JEFFREY PFEFFER-HUSEYIN LEBLEBICI ، (1977). INFORMATIONT ECHNOLOGYAND ORGANIZATIONALST RUCTURE. PACIFIC SOCIOLOGICAL REVIEW, 20 (2(.

__ John W. Boudreau. (1996). Human Resources and Organization. Human Resources Management.

__ N. VENKATRAMAN, J. C. (1993). Continuous StrategicAlignment: Exploiting InformationTechnologyC apabilitiesf orCompetitive Success. Empam Management Journal, 11(2), 139-149.

__ Olfman, Murray E. Jennex-Lorne. (2005). Assessing Knowledge Management Success. International Journal of Knowledge Management, 1(2), 33-49.

__ R. Nault. (2015-1998). Information Technology and OrganizationDesign: Locating Decisions and InformationBarrie. MANAGEMENT SCIENCE, 44(10)

__ Theresa Heintze and Stuart Bretschneider. (n. d). Information Technology andRestructuring in Public Organizations:Does Adoption of Information TechnologyAffe ct Organizational Structures,Communications, and Decision Making. Journal of Public Administration Research and Theory.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-18]