

تحلیل تأثیر فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۰۳

پیمان اکبری^۱، کامران نظری^۲، روح‌انگیز مهدیخانی^۳

از صفحه ۱۱۷ تا ۱۴۸

چکیده

زمینه و هدف: هدف از انجام این پژوهش تحلیل تأثیر فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در بانک قوامین استان کرمانشاه است.

روش‌شناسی: جامعه آماری شامل ۳۸۶ نفر از کارکنان است و ۱۹۱ نفر به‌عنوان نمونه به‌صورت تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان برای نیمه اول سال ۱۳۹۷ انتخاب شدند. از این‌رو این پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع هم‌بستگی است. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسش‌نامه فناوری اطلاعات مارتینز لورنز و همکاران (۲۰۰۴)، فرهنگ سازمانی دینسون (۲۰۰۰) و بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و اسمیت (۱۹۸۰)، استفاده شد. روایی (محتوا، همگرا، واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) پرسش‌نامه‌ها حاکی از آن هستند که ابزارهای اندازه‌گیری از روایی و پایایی خوبی برخوردار هستند.

یافته‌ها: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها توسط نرم‌فزار SMART-PLS و با استفاده از آماره آزمون t و ضرایب مسیر (β)، نشان داد که فناوری اطلاعات بر فرهنگ سازمانی تأثیر قوی، مستقیم و معنی‌دار دارد، فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر قوی، مستقیم و معنی‌دار دارد و همچنین فناوری اطلاعات بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر ضعیف، مستقیم، غیرمستقیم و معنی‌دار دارد، از طرفی فرهنگ سازمانی نقش میانجی‌گری در تأثیرگذاری فناوری اطلاعات بر بهره‌وری نیروی انسانی ایفاء می‌کند. از طرفی دیگر فناوری اطلاعات می‌تواند به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده اثر مثبتی که فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی دارد را ارتقاء دهد.

نتیجه‌گیری: سازمان‌ها علی‌الخصوص بانک قوامین به‌منظور ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی خود، بایستی گام‌هایی را برای بهبود فرهنگ سازمانی خود بردارند و لازمه این کار نیز توجه به فناوری اطلاعات است.

واژه‌های کلیدی: فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، بهره‌وری نیروی انسانی.

۱- مربی مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام نور، نویسنده مسئول، peymanakbari3537@yahoo.com

۲- مربی مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام نور، kamrann0156@yahoo.com

۳- مربی اقتصاد دانشگاه پیام نور.

مقدمه

امروزه تغییرات سریع فناوری به‌طور قابل‌توجهی بر توسعه راهبرد سازمان‌ها تأثیرگذار است. طوری که تلاش بسیاری از سازمان‌ها برای زنده ماندن و رشد و از بین بردن موانع در یک محیط رقابتی، متکی به استفاده از فناوری، به‌ویژه فناوری اطلاعات^۱، است (اتکینسون^۲، ۲۰۰۶). بر طبق گفته اوبرین و ماراکاس^۳ (۲۰۱۰) فناوری اطلاعات یک سیستم اطلاعاتی مبتنی بر رایانه است که شامل سخت‌افزار، نرم‌افزار، اینترنت و دیگر شبکه‌های ارتباطی است. باسو^۴ (۲۰۰۳) فناوری اطلاعات را یک نوع سیستم اطلاعاتی می‌داند که دارای سخت‌افزار و نرم‌افزار است. از این‌رو با توجه به گفته‌های فوق، بایستی گفت که، کاردان و مارشال^۵ (۲۰۰۸) دنیای کنونی ما، با شتاب فزاینده‌ای، در حال صنعتی شدن است. این امر ضرورت نوآوری، انعطاف‌پذیری، بهره‌وری و پاسخ‌گویی را برای بقا و موفقیت سازمان‌ها بیش‌تر می‌کند. از این‌رو، استانداردهای جدیدی باید برای سازمان‌ها تدوین شود تا کارکنان بتوانند ضمن پذیرش فناوری اطلاعات، پاسخ‌گوی چالش‌های جهانی سازمان نیز باشند، یکی از استانداردهای لازم که می‌تواند به کارکنان در این راه کمک کند، [شناخت بهتر فرهنگ سازمانی]^۶ است (اسعدی و همکاران، ۱۳۹۰). چرا که این فرهنگ از طرفی به سازمان هویت داده (زهیر و همکاران^۷، ۲۰۱۱) و از طرفی دیگر رفتار اعضا را شکل می‌دهد (آقاجانی، ۱۳۸۳). مارتین و تربلانچ^۸ (۲۰۰۳) فرهنگ سازمانی کارمندان را به ارزش‌ها، هنجارها، داستان‌ها، باورها و اصول سازمان مرتبط می‌کند و این فرضیه‌ها را به‌عنوان فعالیت و مجموعه رفتاری، استانداردها در نظر می‌گیرد. شاین^۹ (۲۰۰۳) فرهنگ سازمانی را به‌عنوان یک نیروی پویا در سازمان قلمداد می‌کند که متناوب، جذاب و تعاملی است و توسط کارکنان و حرکات مدیریت، رفتارها و نگرش‌ها شکل می‌گیرد (امیرنژاد و اژدری، ۱۳۹۶). از سوی فرهنگ سازمانی به‌عنوان عامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی^{۱۰} مطرح کرده‌اند، طوری که در بسیاری از

1- Information Technology

2- Atkinson

3- O'Brien & Marakas

4- Basu

5- Cardon PW & Marshall

6- Organizational Culture

7- Zehir et al

8- Martins & Terblanche

9- Schein

10- Human Resource Productivity

سازمان‌ها توجه و رسیدن به حداکثر بهره‌وری کارکنان به صورت یک بحث جدی مطرح است و هیچ کسب‌وکاری نمی‌توان نام برد که بدون منابع انسانی بهره‌ور، دوام داشته باشد (قاسمی و همکاران^۱، ۲۰۱۶). اکبری (۱۳۸۹) بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کم‌ترین زمان و حداقل هزینه تعریف کرده است. با توجه به مطالب فوق و از آن‌جا که هدف این پژوهش تحلیل تأثیر فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی است، از این‌رو پژوهش‌گران نیز به دنبال پاسخ به این پرسش هستند که آیا فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارند، یا خیر؟.

بیان مسئله: همان‌طور که در مطالب فوق گفته شد، دنیای کنونی ما با شتاب فزاینده‌ای در حال صنعتی شدن است. از این‌رو، استانداردهای جدیدی «فرهنگ سازمانی» باید برای سازمان‌ها تدوین شود تا ضمن این‌که پاسخ‌گوی چالش‌های جهانی بوده، زمینه مناسبی را برای کارکنان فراهم آورد تا بتوانند از مناسب‌ترین مهارت‌ها «فناوری و اطلاعات» برخوردار شوند، از این‌رو یکی از راه‌های پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان نقش فرهنگ سازمانی است. از طرف دیگر، کسب بهره‌وری بالای نیروی انسانی در هر سازمانی امری ضروری است. یکی از مهم‌ترین دلایلی که کارکنان می‌توانند دارای بهره‌وری عالی باشند، برخورداری از فناوری اطلاعات خوب در سازمان است. بی‌شک توجه به فناوری اطلاعات در سازمان به‌عنوان یک نیاز اصلی امروزی در سازمان‌ها مطرح است. فرهنگ سازمانی نیز به‌نوبه خود می‌تواند بر بهره‌وری بالای نیروی انسانی اثرگذار باشد، چرا که یکی از پیامدهای فرهنگ سازمانی، افزایش بهره‌وری و حرکت کردن به ورای حداکثر بهره‌وری موردانتظار است، و برای رسیدن به این امر بهره‌وری نیروی انسانی باید مدیریت شود. تا این حداکثر مورد انتظار محقق شود. و این کار جزء از طریق برخورداری از فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی امکان‌پذیر نیست.

مبانی نظری: در عصر حاضر مسائلی مطرح هستند، که دیگر با راه‌کارهای گذشته قابل حل نیستند. ویژگی عمده مسائل امروزی در بزرگی و وسعت میزان داده‌ها و اطلاعاتی است که باید جمع‌آوری، نگهداری، تولید، پردازش، بازیابی و تحلیل شوند. این ویژگی که مولد بخش اعظم پیچیدگی‌های سازمانی است، حرکت به سوی توسعه فناوری

نوینی به نام فناوری اطلاعات باعث می‌شود که به کمک آن کار با داده‌ها و اطلاعات فراوان تسهیل شود. شاید دو دهه قبل بسیاری از متخصصان اعتقاد نداشتند که عصر صنعتی به این سرعت به عصر اطلاعات تغییر یابد و امروز بشر آینده‌ای را رقم بزند که بعد زمان، معلولیت جسمی، مشکلات اقتصادی و ساخت‌های جغرافیایی مانعی برای حرکت و پیشرفت نباشد. امروز دوران گذر از عصر صنعتی به عصر فراصنعتی (اطلاعاتی) است. گذاری که به سرعت در حال طی شدن و پدید آوردن عصری پرچالش است، به‌گونه‌ای که لازمه بقاء و تداوم حیات در آن عصر تجهیز به فناوری نوین به‌ویژه فناوری اطلاعات می‌باشد (آرزو و همکاران، ۱۳۹۳؛ اکبری و همکاران، ۱۳۹۳). پس ورود به صحنه رقابت جهانی نیازمند دارا بودن سیستم‌های بهینه اطلاعاتی- ارتباطی بین‌المللی است که به سازمان کمک کند تا بتواند امکان ترکیب منابع مختلف را فراهم کرده و تغییرات راهبردی عمده‌ای را در درون خود به‌وجود آورد. با رشد فناوری الکترونیک، مخابرات و رایانه در سال‌های اخیر ادغام و ایجاد شبکه‌های عظیم رایانه‌ای سبب شده که رویکرد فناوری اطلاعات به جای خود اطلاعات مدنظر قرار گیرد. ایجاد پایگاه‌های اطلاعاتی برگرفته از مفهوم فناوری اطلاعات، فرآیندهای پیچیده درون سازمانی را تسهیل کرده و با اتصال سازمان‌ها به یکدیگر شبکه‌های سازمانی را بنا نهاده است (سلطانی، ۱۳۸۲).

پس با توجه گفته‌های فوق بایستی پرسید که فناوری اطلاعات چیست؟ ابتدا بایستی گفت که فناوری (تکنولوژی) از دو لغت یونانی «تکنو^۱» و «لوژی^۲» تشکیل شده است که اولی به معنی فن و هنر و دومی به معنی شناخت است. به هر حال فناوری تأثیر به‌سزایی در توسعه جوامع بشری داشته و اگرچه یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر زندگی انسان محسوب می‌شود اما تعریف دقیق و واحدی از آن وجود ندارد. برخی فناوری را با نگرشی محدود، ماشین‌آلات و تجهیزات قلمداد می‌کنند و برخی دیگر وسعت بیش‌تری برای آن قائل هستند. پس فناوری از نظر کاربرد، مفهومی گسترده دارد که شامل تکنیک‌های ساخت، تولید و استفاده از سخت‌افزار و پردازش داده‌ها (یعنی عملیاتی مانند محاسبه، کنترل، ارزیابی و فیلتر کردن) است (رحیمی، ۱۳۸۵). اما در

1- Techno

2- Logy

خصوص اطلاعات بایستی گفت که اطلاعات عبارت هستند از تمام ایده‌ها و کارهای خلاقانه ذهن که به‌صورت رسمی یا غیررسمی و به هر حالتی ثبت، منتشر یا توزیع شده است که ممکن است به‌صورت مستند (کتابی- مجلاتی، شنیداری- دیداری و ...) یا غیرمستند باشد. سرلک (۱۳۹۱) اطلاعات مجموعه‌ای از عناصر رقمی (دیجیتال) حروفی یا نمادی است که دارای مفهومی آشکار و مشخص است که می‌تواند در معرض پردازش قرار گیرد. با توجه به تعاریف فناوری و اطلاعات باید گفته شود که واژه فناوری اطلاعات اولین بار از سوی لویت و وایزler در سال ۱۹۸۵ به‌منظور بیان نقش رایانه در پشتیبانی از تصمیم‌گیری‌ها و پردازش اطلاعات در سازمان به‌کار گرفته شد (شاکر اردکانی، ۱۳۸۸). ادورادز^۱ (۲۰۰۵) فناوری اطلاعات را به‌عنوان سخت‌افزار و نرم‌فزاری که اطلاعات را به‌سرعت ذخیره، دست‌کاری و انتقال می‌دهد، تعریف کرده است. یِتس و مانن^۲ (۲۰۰۱) به مجموعه فرآیندهای خلق ایده، طراحی، ایجاد و مستندسازی، فناوری گفته می‌شود و اگر این فعالیت‌ها در رابطه با اطلاعات باشد، به آن فناوری اطلاعات گفته می‌شود. آذرنگ (۱۳۷۹) فناوری اطلاعات مجموعه‌ی ابزارها، ماشین‌ها، دانش فنی، روش‌ها و مهارت‌های استفاده از آن‌ها در تولید، دادوستد، پردازش، ذخیره‌سازی، بازیافت، جابه‌جایی، انتقال و مصرف اطلاعات است که از ساده‌ترین تا پیچیده‌ترین و از اولین تا پیشرفته‌ترین مراحل اطلاعاتی را در برمی‌گیرد. زارعی زوارکی (۱۳۸۴) فناوری اطلاعات عبارت است از فناوری‌هایی که با خلق، نگهداری، انتخاب و پخش تمام انواع اطلاعات و ارتباطات همراه است. علی احمدی و سلیمانی ملکان (۱۳۸۲) فناوری اطلاعات به ابزار و روش‌هایی اطلاق می‌شود که به‌نحوی اطلاعات را به اشکال مختلف (صدا، تصویر و متن) جمع‌آوری، ذخیره، بازیابی، پردازش و توزیع می‌کند. صرافی‌زاده (۱۳۸۸) فناوری اطلاعات به مفهوم کاربران رایانه و ارتباطات راه دور در جمع‌آوری، پردازش، نگهداری و توزیع اطلاعات به‌صورت صدا، نمودار، متن و اعداد است. حولی^۳ (۲۰۰۲) فناوری اطلاعات مجموعه‌ای از سخت‌افزارها، نرم‌افزارها، مخابرات، مهارت‌های انسانی، سرویس‌ها و زیرساخت‌های پشتیبانی‌کننده مدیریت و انتقال اطلاعات است که مؤسسه‌های پژوهشی، آموزشی، مالی و سایر سازمان‌ها را در بر می‌گیرد. مسدا^۴ (۲۰۰۲) فناوری

1- Edwards

2- Yates & Maanen

3- Holly

4- Mesda

اطلاعات مجموعه‌ای است که شامل سخت‌افزار، نرم‌افزار، انسان‌افزار و شبکه‌افزار است که فرآیند پویای اطلاعات را میسر می‌سازد. مانند^۱ (۲۰۰۶) فناوری اطلاعات عبارت است از گردآوری، ذخیره‌سازی، سامان‌دهی، پردازش و نشر اطلاعات اعم از صوت، تصویر، متن یا عدد که با استفاده از ابزار رایانه‌ای و مخابراتی صورت می‌پذیرد و در نهایت هیم و پنگ^۲ (۲۰۰۹) فناوری اطلاعات به معنی دانش و مهارت استفاده از رایانه و سیستم‌های ارتباطی برای ذخیره‌سازی، کاربرد و انتقال ارتباط است گفته شده است. بهارستان و همکاران (۱۳۹۱) پس فناوری اطلاعات برای یک سازمان مهم است چرا که می‌تواند شناخت منابع کمیاب، با ارزش و غیرقابل تقلید را تشویق کند اما به شرطی که سازمان شایستگی فناوری اطلاعات را بشناسد. مارتینز لورنز و همکاران^۳ (۲۰۰۴)، شایستگی‌های فناوری اطلاعات را به چهار بُعد کلی طبقه‌بندی کرده‌اند که عبارت هستند از: الف) فناوری اطلاعات در ارتباطات^۴، به آن چه که به‌طور مستقیم در تبادل اطلاعات درگیر است، اشاره دارد و شامل مواردی به‌شرح زیر است: رایانامه، دورنگار، تلفن، دسترسی به اینترنت و... ب) فناوری اطلاعات در تولید و عملیات^۵، به‌عنوان چتری عمل می‌کند که دامنه‌ای از فناوری‌های رایانه‌ای را برای حمایت مستقیم و غیر مستقیم، کنترل، کشف و نظارت فعالیت‌های تولید و عملیاتی را در بر می‌گیرد. ج) فناوری اطلاعات در حمایت از تصمیم^۶، به کاربرد فناوری اطلاعات در حمایت مدیران در فرایند تصمیم‌گیری اشاره دارد. و شامل سیستم‌های حمایت از تصمیم، تکنیک‌های تجزیه و تحلیل داده و نرم‌افزارهای پیش‌بینی کننده است. د) فناوری اطلاعات در امور اجرایی و مالی^۷، به کاربرد فناوری اطلاعات برای کمک به فعالیت‌های اجرایی یا اداری مانند اسناد سازمانی، سازمان‌دهی و ذخیره‌سازی داده‌ها و ... اشاره دارد. در این پژوهش از مدل مارتینز لورنز و همکاران استفاده شده است. در ادامه درباره فرهنگ سازمانی بحث خواهد شد.

1- Mantel

2- Heim, & Peng

3- Martinez-Lorente et al

4- IT in Communication

5- IT in Production and Operations

6- IT in Decision Support

7- IT in Administration and Pecuniary Affairs

فرهنگ واژه‌ای است که حیطة وسیعی را شامل شده و از علمای جامعه‌شناسی و پژوهش‌گران رشته مردم‌شناسی آن را به‌کار می‌برند. فرهنگ در قالب بحث تخصصی خود در حدود اواسط قرن نوزدهم در نوشته‌های علمای مردم‌شناسی پدیدار شد و کاربرد علمی کلمه فرهنگ در اواخر قرن مذکور، توسط تایلر^۱ مردم‌شناس انگلیسی صورت گرفت (خراسانی و همکاران، ۱۳۹۶). درباره فرهنگ در زبان فارسی بایستی گفت که از دو جزء مرکب «فر» و «هنگ» تشکیل یافته است. «فر» به‌معنی جلو و «هنگ» از ریشه اوستایی «تنگنا» و به معنی کشیدن و بیرون کشیدن گرفته شده است. اما در زبان‌های انگلیسی و فرانسوی واژه Culture و آلمانی Kulture به‌کار می‌رود و معنای آن کشت و کار یا پرورش است (بزی، ۱۳۸۶). پس فرهنگ در جوامع فرهنگی مختلف، دارای معانی متفاوت است: هافستد^۲ (۲۰۰۱) فرهنگ نوعی برنامه‌ریزی گروهی فکری قلمداد کرده، که اعضای یک گروه یا طبقه را از اعضای گروه یا طبقه دیگر، متمایز می‌کند. دفت (۱۳۹۱) فرهنگ یعنی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آن‌ها وجوه مشترک دارند. شاین^۳ (۱۹۹۰) به‌طور کلی مفهوم فرهنگ یعنی کیفیت زندگی گروهی از افراد بشر که از یک نسل به نسل دیگر انتقال پیدا می‌کند. زهره‌ای (۱۳۸۹) فرهنگ را مجموعه افکار، اعمال، باید و نبایدها، هنجارها، ارزش‌ها و نظام اعتقادات یک جامعه می‌داند که مشتمل بر سنت‌ها، آداب و رسوم، مذاهب، ایدئولوژی، تشریفات مذهبی، میراث، زبان و کلیه عادت‌ها یا دیدگاه‌های مشترک دیگر است. واعظی (۱۳۹۷) منظور از فرهنگ، کلیه آثار فکری و مادی جامعه است. درباره سازمان نیز بایستی گفت که محمدی و همکاران^۴ (۲۰۱۵) مقوله فرهنگ از موضوعات بسیار مهمی است که در روح و جسم سازمان‌های اداری، نمود پیدا کرده است. رایبیز (۱۳۹۱) سازمان را، پدیده‌ای اجتماعی به‌شمار می‌آورد که به‌طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخصی بوده و برای تحقق هدف یا اهدافی براساس یک سلسله مبانی دائمی فعالیت می‌کند. علاقه‌بند (۱۳۹۶) سازمان را، هماهنگی معقول عده‌ای از افراد می‌داند که برای تحقق هدف مشترکی از طریق تقسیم وظایف و برقراری روابط منظم و منطقی به‌طور پیوسته فعالیت دارند.

1- Tyler

2- Hofstede

3- Schein

4- Akbari et al

از این رو در کنار تعاریف فرهنگ و سازمان بایستی گفت که هر سازمانی دارای یک سری فرهنگ‌ها است، از این رو فرهنگ سازمانی برای اولین بار در سال ۱۹۷۹ با انتشار مقاله‌ای در آمریکا با عنوان «مطالعه فرهنگ‌های سازمانی»^۱ توسط آندره دبلیو پتیگریو^۲ در ادبیات پژوهشی ظهور پیدا کرد. هرچند که بلیک و موتن در سال ۱۹۶۴ از واژه «جو و فضای سازمانی» استفاده کردند و آلن و سیلور زویی^۳ که در سال ۱۹۷۶ آن را بسط دادند (حسینی‌نسب و جویانی، ۱۳۸۷). وثوقی (۱۳۹۰) فرهنگ سازمانی را الگوی منحصربه‌فرد از فرضیه‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک می‌داند که فعالیت‌های جامعه‌پذیری، زبان، سمبل‌ها و عملیات سازمان‌ها را شکل خواهد داد. محمدی و همکاران^۴ (۲۰۱۵) فرهنگ سازمانی را مجموعه‌ای از معانی و ارزش‌های مشترک می‌دانند که علاوه بر این که اعضای سازمان را به یکدیگر پیوند داده، باعث ایجاد نظام ارزشی حاکم بر سازمان شده که باعث تمایز یک سازمان از سازمانی دیگر می‌شود. هیل و همکاران^۵ (۲۰۰۰) فرهنگ سازمان الگویی از ارزش‌ها، عقاید و رفتارهای یاد گرفته شده از گذشته به همراه تجربه‌ای که در خلال تاریخ سازمان‌ها، توسعه یافته و تمایل دارد، می‌دانست که در که در رفتار افراد آشکار می‌شود. مولیسکا و پیترا^۶ (۲۰۱۲) فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک پدیده ناخوشایند، کیفیت محیط اجتماعی درون سازمان را تعیین می‌کند.

با توجه به تعاریف فرهنگ سازمانی پژوهش‌گران سازمانی طبقه‌بندی‌های مختلفی را برای شناسایی فرهنگ سازمانی ارائه داده‌اند. ایجینز و همکاران^۷ (۲۰۱۵) فرهنگ سازمانی را در قالب پنج عامل «رضایت کارکنان»^۸، سازگاری^۹، مشارکت^{۱۰}، مأموریت^{۱۱}، انسجام^{۱۲}» طبقه‌بندی کردند. بینگول و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۳)؛ کامرون و کوین^{۱۴}

1- On Study Organizational Culture

2- Debliew Pettigrew

3- Allen and Silver Zwei

4- Mohammadi et al

5- Hill et al

6- Mohelska & Pitra

7- Iljinsa et al

8- Employees' satisfaction

9- Adaptability

10- Involvement

11- Mission

12- Consistency

13- Bingol et al

14- Cameron and Quinn

(۱۹۹۹) فرهنگ سازمانی را بر مبنای «فرهنگ قبیله‌ای»^۱، فرهنگ ادوکراسی^۲، فرهنگ بازار^۳ و فرهنگ سلسله‌مراتبی^۴ طبقه‌بندی کردند. نیکویچ^۵ (۲۰۱۶) چهار نوع فرهنگ سازمانی «فرهنگ قدرت»^۶، فرهنگ وظیفه^۷، فرهنگ نقش^۸ و فرهنگ افراد^۹ را مشخص کرد، و ادواله و آنتونیا (۲۰۱۳) در دسته‌بندی متفاوت سه نوع عامل «تمرین»^{۱۰}، باور^{۱۱}، ارزش^{۱۲} را بر فرهنگ سازمانی مشخص کردند. دنیسون^{۱۳} (۲۰۰۰) فرهنگ سازمانی را در قالب چهار عامل (در درگیر شدن در کار^{۱۴} «منظور این است که سازمان، مشارکت کارکنان را در فعالیت‌های سازمان مورد تشویق قرار می‌دهد و کارکنان احساس می‌کنند که بر کارشان تأثیرگذار هستند»، سازگار^{۱۵} «منظور هماهنگی، توافق و توانایی کار کردن اعضای سازمان از طریق ارزش‌های مشترک در سازمان است»، انطباق‌پذیر^{۱۶} «منظور این است که سازمان به‌وسیله مشتریان هدایت می‌شود، ریسک می‌کند، از اشتباه خود پند می‌گیرد و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند» و رسالت^{۱۷} «منظور تعریف و تعیین اهداف و راهبردهای سازمان و ارائه یک چشم‌انداز از آینده است») طبقه‌بندی کرد. (دنیسون و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۲). در این پژوهش از مدل دنیسون استفاده شده است. در ادامه درباره بهره‌وری نیروی انسانی بحث خواهد شد.

امروزه سازمان‌های خدماتی «دانشگاه‌ها» رقابت پیچیده‌ای در آموزش دارند و با تلاش زیادی به دنبال رقابت با سایر سازمان‌ها «دانشگاه‌ها» هستند، از این‌رو کوشش‌های اقتصادی سازمان‌ها همواره معطوف بر آن بوده که حداکثر نتیجه را از حداقل تلاش‌ها و

-
- 1- Clan Culture
 - 2- Adhocracy Culture
 - 3- Market Culture
 - 4- Hierarchy Culture
 - 5- Nikčević
 - 6- Power culture
 - 7- Task culture
 - 8- Role culture
 - 9- People culture
 - 10- Practice
 - 11- Belief
 - 12- Value
 - 13- Denison
 - 14- Engagment
 - 15- Consistency
 - 16- Adoptability
 - 17- Mission
 - 18- Denison et al

امکانات خود بدست آورد. این تمایل را می‌توان اشتیاق وصول به «بهره‌وری^۱» نام نهاد (شکوهمی و ستوده‌نیا، ۱۳۹۵). طاهر (۱۳۹۴)؛ بهره‌وری یک فرهنگ است که در آن انسان با فکر و هوشمندی خود، فعالیت‌هایش را به‌گونه‌ای سازمان‌دهی می‌کند تا بهترین نتیجه را در راستای اهداف مادی و معنوی حاصل کند. منصور (۱۳۹۸) دریافت بهره‌وری یکی از مفاهیم مهم در کشور است که بر پدیده‌های اصلی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی تأثیرات وسیعی دارد. با توجه به گفته‌های فوق پرسشی که در وهله نخست به ذهن هر پژوهش‌گری می‌آید این است که خاستگاه بهره‌وری چیست؟

اکبری (۱۳۸۹) واژه بهره‌وری ابتدا توسط شخصی به نام فانسوا کنه که ریاضی‌دان و اقتصاددان بود، طی سال‌های ۱۶۹۴-۱۷۷۴ به کار برده شد. سومانت^۲ (۱۹۹۸) اما به‌طور رسمی و برای نخستین‌بار، لغت بهره‌وری توسط فردی به نام کویزینی^۳ در سال ۱۷۶۶ میلادی در مقاله‌ای به کار برده شد. و این در حالی است که اسمیت^۴ (۱۹۳۷) ده سال بعد از این قضیه «۱۷۷۶»، مفهوم بهره‌وری را در کتاب ثروت ملل خود با عنوان «تقسیم کار به‌عنوان کلید افزایش کارایی» مطرح کرد. کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸) بیش از یک قرن بعد یعنی در سال ۱۸۸۳ میلادی «لیتر^۵» و «ارلی^۶» به ترتیب بهره‌وری را قدرت و توانایی تولید کردن و ارتباط بین بازده و وسایل به‌کار رفته برای تولید بازده تعریف کردند. اکبری (۱۳۸۹) دریافت که در سال ۱۹۱۱ میلادی «آلبرت آفتالیون^۷» بهره‌وری را ارتباط بین خروجی و عوامل به‌کار رفته برای تولید این خروجی تعریف کرد. در سال ۱۹۶۲ میلادی «فابریکنت^۸» بهره‌وری را نسبت بازده بین نهاد و ستاده خواند. در سال ۱۹۷۶ میلادی «استیگل^۹» بهره‌وری را نسبت میان بازده مرتبط به عملیات تولیدی مشخص و معین در مقایسه با نهاده‌های مصرف شده تعریف کرد. بیش‌تر تعاریف فوق جنبه اقتصادی داشت اما رفته رفته جنبه مدیریتی در بحث بهره‌وری با توجه به تحقیقات لندن^{۱۰} (۱۹۸۳)، مسکون^۱ (۱۹۸۸)، ناظم و پارسی (۱۳۸۹)، بون و کورتز^۲

1- Productivity
2- Samantha
3- Quesnay
4- Adam·Smith
5- Liter
6- Erli
7- Aftalion
8- fabricant
9- Stiegel
10- Landel

(۱۹۹۲)، رابینز^۳ (۱۹۹۲)، مطرح شد، این پژوهش‌گران بهره‌وری را در سازمان، نتیجه کارایی مدیریت می‌دانستند. رسالت مدیریت در هر سازمانی، استفاده مؤثر از منابع و امکانات گوناگون هم‌چون «منابع انسان، سرمایه، مواد = انرژی و اطلاعات» در آن سازمان است، منتها در این رسالت منابع انسانی دارای اهمیت خاصی است، چون که انسان بر خلاف سایر منابع ذکر شده از سویی دارای عقل است و مدیر نمی‌تواند به‌سادگی از آن استفاده کند و از سویی دیگر، نیروی انسانی تنها منبع به‌کارگیری سایر منابع است، حال اگر این انسان توانمند و بهره‌ور باشد قادر است، که سایر منابع را به‌طور احسن و مطلوب به‌کار گیرد (دهقانی و همکاران^۴، ۲۰۱۶).

اوکویو و ازه جیوفور^۵ (۲۰۱۳) توجه به بهره‌وری منابع انسانی در سازمان به‌مراتب با اهمیت‌تر است نسبت به سایر منابع و عدم توجه به یه این منبع و توجه به عوامل دیگر باعث کاهش کارایی و عملکرد در سازمان خواهد شد. طالبی و همکاران^۶ (۲۰۱۲) بهره‌وری منابع انسانی^۷ به معنای به حداکثر رساندن استفاده از منابع، منبع انسانی و اندازه‌گیری روش علمی برای کاهش هزینه‌ها و بهبود رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان است. اردکانی و همکاران^۸ (۲۰۱۶) بهره‌وری منابع انسانی مقدار کالاها / خدماتی است که یک کارگر / کارمند در یک زمان مشخص تولید / ارائه می‌کند / می‌دهد.

عوامل متعددی بر بهره‌وری منبع انسانی دخیل هستند و در این خصوص نیز پژوهش‌گران زیادی به بررسی این موضوع پرداخته‌اند، یانگ سانگ^۹ (۲۰۰۹) دریافت که مهارت‌های رهبری^{۱۰} بر بهره‌وری منابع انسانی مؤثر است. قاسمی و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۵) دریافت که عوامل انگیزشی^{۱۲}، سبک رهبری^{۱۳}، خلاقیت و نوآوری^{۱۴}، آموزش عمومی -

1- Mescon

2- Boon & Kurtz

3- Robbins

4- Dehghani et al

5- Okoye & Ezejiofor

6- Talebi et al

7- Human resource productivity

8- Ardakani et al

9- Yang and Sang

10- Leadership Skills

11- Ghasemi et al

12- Motivational factors

13- leadership style

14- creativity and innovation

کاربردی^۱ و روحیه رقابت^۲ می‌تواند بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر داشته باشد. شیرزادکبریا و برزیده (۱۳۹۵) عوامل «میزان توانایی»^۳، درک و شناخت^۴، حمایت سازمانی^۵، انگیزش، بازخورد^۶، اعتبار^۷ و سازگاری منبع انسانی^۸ را بر بهره‌وری منابع انسانی دخیل دانستند. حسینی و همکاران (۱۳۹۵) بهره‌وری تابعی از متغیرهای (توانایی، شناخت شغل^۹، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد عملکرد، اعتبار، سازگاری محیطی^{۱۰}) است، که ارتقاء هر یک از این عوامل منجر به افزایش بهره‌وری نیروی انسانی خواهد شد. عسگری (۱۳۸۳) دریافت که عواملی نظیر آموزش^{۱۱}، میزان سرمایه‌گذاری در تجهیزات^{۱۲}، میزان مشارکت^{۱۳}، رضایت شغلی^{۱۴} و ارضای عوامل انگیزشی بر بهره‌وری منابع انسانی مؤثر است. قابضی (۱۳۹۲) شیوه‌های رهبری، آموزش، نظام پرداخت، ساختار سازمانی^{۱۵}، گزینش و کارایی صحیح^{۱۶} بر بهره‌وری منابع انسانی اثر دارد. شجاعی و همکاران (۱۳۹۵) چهار عامل را «مدیریت»^{۱۷}، انگیزاننده سازمانی^{۱۸}، توانمندسازی^{۱۹} و امکانات^{۲۰} به‌عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی دخیل دانستند. بهلولی و حقی^{۲۱} (۲۰۱۲)، هفت عاملی را که توسط هرسی و اسمیت طراحی شده بود را به‌عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری در نظر گرفتند. هرسی و همکاران (۱۹۸۰) عوامل هفت‌گانه را «توانایی»^{۲۲} (قدرت به انجام رساندن توفیق‌آمیز یک تکلیف)، وضوح^{۲۳} (روشنی در درک پذیرش نحوه کار، محل و

-
- 1- General and Applied Education
 - 2- The spirit of competition
 - 3- Ability level
 - 4- Understanding and Understanding
 - 5- Organizational support
 - 6- Feedback
 - 7- Credit
 - 8- Human resource compatibility
 - 9- Recognizing jobs
 - 10- Environmental compatibility
 - 11- Education
 - 12- The amount of equipment investment
 - 13- Participation rate
 - 14- Job Satisfaction
 - 15- Organizational Structure
 - 16- Proper selection and placement
 - 17- Management
 - 18- Organizational motivator
 - 19- Empowerment
 - 20- Possibilities
 - 21- Bohlooli andHagh
 - 22- Ability
 - 23- Clarity

چگونگی انجام آن)، کمک^۱ (حمایتی که کارمند برای تکمیل کردن اثربخشی کار به آن نیاز دارد)، ارزیابی^۲ (یعنی اراده غیررسمی عملکرد روزانه فرد به او و همچنین بازدیدهای رسمی دوره‌ای)، اعتبار^۳ (مناسبت، قانونمندی و مشروع بودن تصمیم مدیر)، انگیزه^۴ (شوق و تمایل به انجام پژوهش)، محیط^۵ (مجموعه عوامل مؤثر برون سازمانی) «مؤثر بر افزایش بهره‌وری منابع انسانی دانستند. (تقی‌زاده، ۱۳۹۳). در این پژوهش از «مدل اچیو»^۶ استفاده شده است.

پیشینه پژوهش: با توجه به آنچه بیان شد، پژوهش‌های بی‌شماری در رابطه با متغیرهای پژوهش صورت گرفته است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره خواهد شد: صانعی (۱۳۹۴)؛ اسداله‌زاده منه و همکاران (۱۳۹۴)، عسگری و همکاران (۱۳۹۳)؛ صوفیانتی و نیسیا^۷ (۲۰۱۵)؛ السون^۸ (۲۰۰۸) به بررسی نقش فناوری اطلاعات بر فرهنگ سازمانی پرداختند و نتایج نشان‌دهنده آن بود که فناوری اطلاعات دارای نقشی تأثیرگذار بر فرهنگ سازمانی است. دهقانان و رجب‌پور (۱۳۹۴) به تبیین نقش فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان از طریق فرهنگ سازمانی پرداختند. نتایج نشان‌دهنده تأثیر فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان و نیز میان فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی وجود دارد و همچنین، فرهنگ سازمانی در مجموع می‌تواند به افزایش رابطه بین فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان منجر شود؛ از این‌رو فرضیه اول بدین صورت تدوین شد: فناوری اطلاعات بر فرهنگ سازمانی تأثیر دارد. از این‌رو فرضیه دوم بدین صورت تدوین شد:

فرضیه دوم: فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد.

رنجبریان (۱۳۹۲)، ایمانی و همکاران (۱۳۹۰)؛ بزرگی (۱۳۹۱)، محمودزاده (۱۳۸۸)، اسمیت^۹ (۲۰۰۸) به بررسی نقش فناوری اطلاعات بر بهره‌وری نیروی انسانی پرداختند و نتایج نشان‌دهنده آن بود که فناوری اطلاعات بر بهره‌وری نیروی انسانی

1- Help
2- Evaluation
3- Validity
4- Incentive
5- Environment
6- ACHEIVE
7- Sofiant & Neisya
8- Olson
9- Smith

دارای نقشی تأثیرگذار است ابری و محمدزاده^۱ (۲۰۱۵) به ارائه مدلی برای تبیین تأثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری نیروی انسانی و اثربخشی پرداختند. نتایج نشان‌دهنده تأثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری نیروی انسانی و اثربخشی بود. و همچنین، تأثیرات فناوری اطلاعات بر اثربخشی با وجود نقش متغیر میانجی بهره‌وری نیروی انسانی بیش‌تر می‌شود. از این‌رو فرضیه دوم بدین صورت تدوین شد:

فرضیه سوم: فناوری اطلاعات بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد.

با توجه به پیشینه‌های پژوهش، دو فوق فرضیه‌های چهارم و پنجم نیز مشخص شدند:

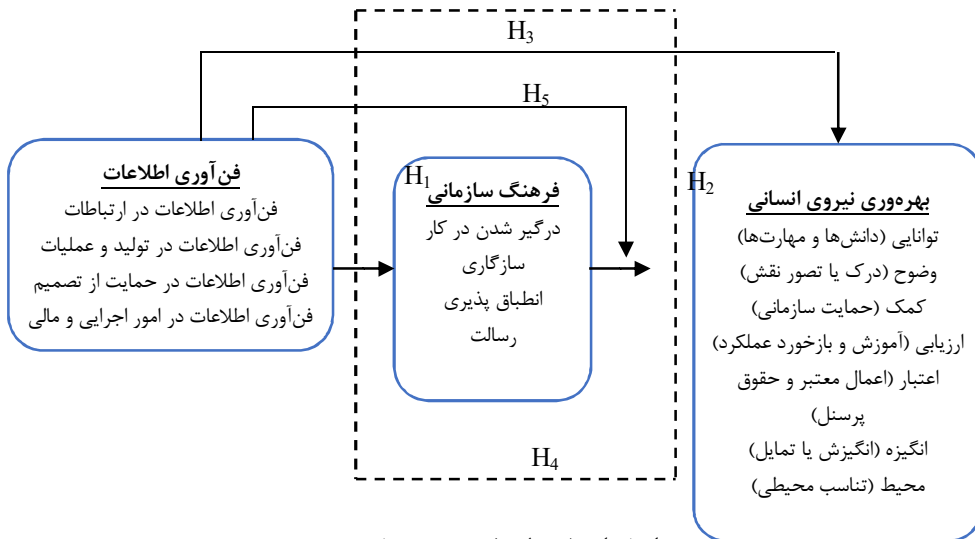
فرضیه چهارم: فرهنگ سازمانی در تأثیرگذاری فناوری اطلاعات بر بهره‌وری نیروی انسانی نقش میانجی را دارد.

فرضیه پنجم: فناوری اطلاعات در تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی نقش تعدیل‌کنندگی را دارد.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش، الگوی مفهوم پژوهش به‌صورت زیر تدوین شد (نمودار شماره یک). این الگو نشان‌دهنده تأثیرات بین متغیرهای مورد مطالعه است.

1- Abri & Mahmoudzadeh



نمودار شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف از نوع «پژوهش‌های کاربردی» و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع «پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی» است. از آن‌جا که پژوهش‌گران به دنبال تعیین رابطه بین متغیرهای پژوهش هستند، از این‌رو این پژوهش جزوه «پژوهش‌های هم‌بستگی» است. جامعه آماری شامل، ۳۸۶ نفر از کارکنان بانک قوامین استان کرمانشاه بوده که با توجه به جدول مورگان حجم نمونه ۱۹۱ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. از پرسش‌نامه‌های فناوری اطلاعات، مارتینز لورنز و همکاران^۱ (۲۰۰۴)، مشتمل بر ۲۷ سؤال؛ فرهنگ سازمانی دینسون^۲ (۲۰۰۰) مشتمل بر ۶۰ سؤال؛ بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و اسمیت^۳ (۱۹۸۰)، مشتمل بر ۲۱ سؤال که بومی شده بود، به‌عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها استفاده شدند. مقیاس اندازه‌گیری نظریات طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود که از «کاملاً مخالفم» شروع و به «کاملاً موافقم» ختم شد، نحوه نمره‌دهی به سؤال‌ها نیز، از نمره ۱ تا نمره ۵، محاسبه شده است. برای تأیید

1- Martinez-Lorente et al

2- Denison

3- Hersey et al

روایی^۱ ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی «روایی محتوا^۲، روایی همگرا^۳ و روایی واگرا^۴» استفاده شد. روایی محتوا به‌وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد می‌شود و در این پژوهش، این روایی توسط نظرسنجی از اساتید حاصل شد. روایی همگرا به این اصل بر می‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر هم‌بستگی میانه‌ای داشته باشند. طبق گفته فورنل و لارکر^۵ (۱۹۸۱)، معیار روایی همگرا بودن این است که میانگین واریانس‌های خروجی^۶ (AVE) بیش‌تر از ۰/۰۵ باشد. روایی واگرا نیز از طریق مقایسه جذر AVE با هم‌بستگی بین متغیرهای مکنون (جدول شماره دو) سنجیده شده و برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی جذر AVE باید بیش‌تر از هم‌بستگی آن سازه با سایر سازه‌ها در مدل باشد (چوا و چن^۷، ۲۰۰۹). هم‌چنین در این پژوهش برای تعیین پایایی^۸ پرسش‌نامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ^۹ و ضریب پایایی مرکب^{۱۰}) بر طبق نظر فورنل و لارکر^{۱۱} (۱۹۸۱) استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این پژوهش، از حداقل مقدار (۰/۰۷) بیش‌تر است. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به‌طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی^{۱۲} حقیقی هر سازه است؛ و بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. پایایی مرکب باید مقداری بیش از ۰/۰۷ را به‌دست آورد تا بیان‌گر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). در جداول شماره یک و دو، نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به‌طور کامل آورده شده است.

-
- 1- Validity
 - 2- Content Validity
 - 3- Convergent Validity
 - 4- Divergent Validity
 - 5- Fornell and Larcker
 - 6- Average Variance Extracted
 - 7- Choua and Chen
 - 8- Reliability
 - 9- Coefficient of Cronbach's alpha
 - 10- Coefficient of Composite Reliability
 - 11- Fornell and Larcker
 - 12- Loadings factors

جدول شماره ۱: روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

ضریب پایایی آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب (CR) $P_c > 0.7$	بارهای عاملی	بارهای عاملی	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	متغیرهای پژوهش
<u>فناوری اطلاعات (IT)</u>					
۰/۷۰	۰/۸۱	-	-	۰/۵۴	فناوری اطلاعات در ارتباطات
-	-	۲۰/۹۱	۰/۷۲	-	فناوری اطلاعات در تولید و عملیات
-	-	۴۶/۵۲	۰/۸۳	-	فناوری اطلاعات در حمایت از تصمیم
-	-	۶۰/۲۸	۰/۸۷	-	فناوری اطلاعات در امور اجرایی و مالی
-	-	۸/۰۳	۰/۵۷	-	
<u>فرهنگ سازمانی (OC)</u>					
۰/۷۱	۰/۸۱	-	-	۰/۵۱	درگیر شدن در کار
-	-	۱۹/۱۰	۰/۷۰	-	سازگاری
-	-	۲۵/۸۱	۰/۷۱	-	انطباق پذیری
-	-	۱۷/۷۸	۰/۶۹	-	رسالت
-	-	۳۸/۹۵	۰/۷۷	-	
<u>بهره‌وری نیروی انسانی (HRP)</u>					
۰/۸۸	۰/۹۰	-	-	۰/۵۸	توانایی (دانش‌ها و مهارت‌ها)
-	-	۳۱/۰۷	۰/۷۸	-	وضوح (درک یا تصور نقش)
-	-	۴۴/۴۱	۰/۸۰	-	کمک (حمایت سازمانی)
-	-	۱۸/۸۵	۰/۷۰	-	ارزیابی (آموزش و بازخورد)
-	-	۱۵/۸۵	۰/۷۰	-	عملکرد
-	-	۵۳/۷۵	۰/۸۵	-	اعتبار (اعمال معتبر و حقوق پرسنل)
-	-	۱۷/۸۸	۰/۶۷	-	انگیزه (انگیزش یا تمایل)
-	-	۵۱/۲۲	۰/۸۲	-	محیط (تناسب محیطی)

جدول شماره ۲: ماتریس هم‌بستگی و بررسی روایی واگرا

متغیر	فناوری اطلاعات (IT)	بهره‌وری نیروی انسانی (OP)	فرهنگ سازمانی (OC)	جذر (AVE)
فناوری اطلاعات (IT)	۱			۰/۷۳
بهره‌وری نیروی انسانی (OP)	۰,۰۶۹	۱		۰/۷۱
فرهنگ سازمانی (OC)	۰,۰۶۴	۰,۵۳	۱	۰/۷۶

با توجه به جداول شماره یک و دو که از طریق نرم‌فزار SMART-PLS به دست آمده است، ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوا، همگرا، واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ)، مناسبی برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

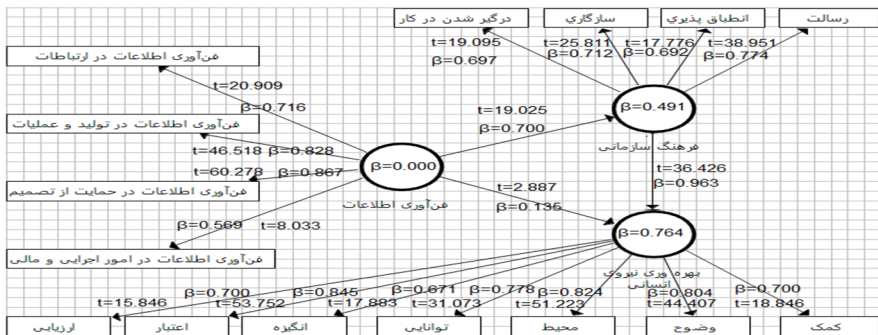
برای تحلیل و سنجش مدل این پژوهش از تحلیل داده‌ها به وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) است. به عبارت دیگر، مدل‌یابی معادلات ساختاری تکنیک آماری قدرت‌مندی است که مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) و مدل ساختاری (رگرسیون یا تحلیل مسیر) را با یک آزمون آماری هم‌زمان ترکیب می‌کند. از طریق این فنون پژوهش‌گران می‌توانند ساختارهای فرضی (مدل‌ها) را رد یا انطباق آن‌ها را با داده‌ها تأیید کنند. نرم‌فزار مورد استفاده در این پژوهش SMART-PLS است. این نرم‌فزار مدل‌های معادلات ساختاری را که دارای چندین متغیر بوده و اثرات مستقیم، غیر مستقیم و تعاملی و تعدیل‌کنندگی^۱ را شامل می‌شود، مورد تحلیل قرار می‌دهد (بگوزی و فورنل^۲، ۱۹۸۲). اپوزیتو وینزی و همکاران^۳ (۲۰۱۰) عنوان کردند که مدل‌های مسیر PLS در دو مرحله تخمین زده می‌شوند. مرحله اول نمره متغیرهای پنهان برای هر متغیر پنهان تخمین زده می‌شود. و در مرحله دوم نقش تعدیل‌کنندگی متغیرهای نهفته بسته به وضعیت آن‌ها در مدل مسیر بررسی می‌شود. با توجه به ماهیت مرحله دوم بسیاری از توصیه‌ها برای آزمون تأثیر تعدیل‌کنندگی رگرسیون چندگانه، از طریق نرم‌فزار SMART-PLS است.

1- Testing Moderating Effects

2- Bagozi and Fornell

3- Esposito Vinzi et al

این نرم‌فزار ارزش t ، معنی‌دار بودن اثر متغیرها را برهم نشان می‌دهند. اگر مقدار t بیش‌تر از $1/96$ باشد یعنی، اثر مثبت وجود دارد و معنی‌دار است. اگر بین $1/96$ تا $-1/96$ باشد اثر معناداری وجود ندارد و اگر کوچک‌تر از $1/96$ - باشد یعنی اثر منفی دارد ولی، معنادار است. هم‌چنین ضرایب مسیر اگر بالای $0/60$ باشد، بدین معنی است که ارتباط قوی بین متغیرها وجود دارد؛ اگر بین $0/30$ تا $0/60$ باشد، ارتباط متوسط؛ و اگر زیر $0/30$ باشد، ارتباط ضعیفی وجود دارد (چین^۱، ۲۰۰۳). بنابراین داده‌های به‌دست آمده از جدول شماره سه که نشان‌دهنده تحلیل فرضیه‌های پژوهش است، مطابق نمودار شماره دو به‌دست آمد، از این‌رو می‌توان عنوان کرد که: نتیجه حاصل از آزمون فرضیه اول با توجه به ضریب مسیر $0/70$ و مقدار $t=19/025$ ، نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات بر فرهنگ سازمانی تأثیر معنادار و قوی دارد. در آزمون فرضیه دوم با ضریب مسیر $0/96$ و مقدار $t=36/426$ این نتیجه حاصل شد که فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر قوی و معناداری دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم با ضریب مسیر $0/135$ و مقدار $t=2/887$ ، گواه بر این دارد که فناوری اطلاعات بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر ضعیف و معناداری دارد.



نمودار شماره ۳: ضرایب ساختاری و نتایج آزمون T

جدول شماره ۳: خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

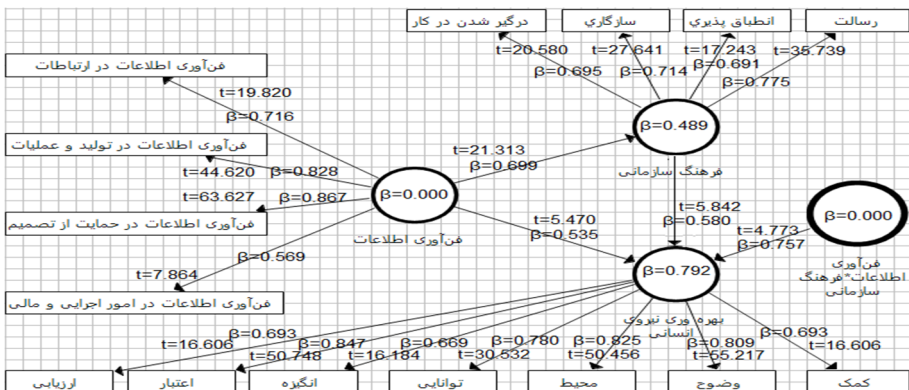
میزان تأثیر	سطح معناداری	ارزش آزمون T	ضریب	مسیر
قوی	معنادار	۱۹/۰۲۵	۰/۷۰	فناوری اطلاعات (IT) ← فرهنگ سازمانی (OC)
قوی	معنادار	۳۶/۴۲۶	۰/۹۶۳	فرهنگ سازمانی (OC) ← بهره‌وری نیروی انسانی (HRP)
ضعیف	معنادار	۲/۸۸۷	۰/۱۳۵	فناوری اطلاعات (IT) ← بهره‌وری نیروی انسانی (HRP)

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیرهای درون‌زای، مدل ارائه شود. همان‌گونه که جدول شماره سه، نشان می‌دهد فناوری اطلاعات بر فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد و هم‌چنین فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر مستقیم و معنادار دارد در نتیجه نقش میانجی‌گری فرهنگ سازمانی در رابطه فناوری اطلاعات و بهره‌وری منابع انسانی مورد حمایت قرار گرفت و بنابراین فرضیه چهارم این پژوهش نیز مورد تأیید واقع شد. لازم به‌ذکر است که تأثیرات یاد شده مثبت است.

جدول شماره ۴: تفکیک اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم

روابط	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	اثرات کل
IT → OC	۰/۷۰	----	۰/۷۰
OC → HRP	۰/۹۶	----	۰/۹۶
IT → HRP	۰/۱۳	۰/۶۷	۰/۸۰

در آزمون فرضیه پنجم که نقش تعدیل‌کنندگی فناوری اطلاعات در رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی بررسی شد، نتایج حاصل در نمودار شماره سه آورده شده، که با توجه به مقدار $t=4/773$ و ضریب مسیر $0/757$ ، می‌توان عنوان کرد که فناوری اطلاعات داری نقش تعدیل‌کنندگی در رابطه دو متغیر فرهنگ سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی است و فرضیه پنجم نیز تأیید می‌شود. از این‌رو با توجه به ضریب مسیر می‌توان عنوان کرد که با حضور فناوری اطلاعات تأثیر مثبت فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی ارتقاء می‌یابد.



نمودار شماره ۴: آزمون نقش تعدیل‌کنندگی IT در رابطه مابین OC و OP (ضرایب مسیر و مقادیر t)

در نهایت با توجه به یافته‌های پژوهشی باید گفت که در مدل‌های PLS دو مدل آزمون می‌گردد، مدل بیرونی^۱ که هم‌ارز مدل اندازه‌گیری یا سنجش، و مدل درونی^۲ که مشابه مدل ساختاری در نرم‌فزارهای (LISREL, EQS, AMOS) است. برای اندازه‌گیری برازش مدل بیرونی از میانگین اشتراک و برای برازندگی مدل ساختاری از R^2 استفاده شده است. مقدار میانگین اشتراک^۳ نشان‌دهنده درصدی از تغییرات شاخص‌هاست که به‌وسیله سازه متناظر توجیه می‌شود. پژوهش‌گران سطح قابل قبول برای اشتراک آماری را بیش‌تر از ۰/۰۵ ذکر کرده‌اند. (لی و همکاران^۴، ۲۰۰۸). همان‌طور که در جدول شماره پنج دیده می‌شود اشتراک آماری که برازندگی مدل را نشان می‌دهد بیش‌تر از ۰/۰۵ است. مقدار R^2 که نشان‌دهنده توانایی مدل در توصیف سازه است برای فرهنگ سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی به ترتیب برابر ۰/۴۸۹ و ۰/۷۶۴ است و هم‌چنین مقدار R^2 برای بهره‌وری منابع انسانی هنگامی که نقش تعدیل‌کنندگی فناوری اطلاعات بررسی می‌شود برابر ۰/۷۹۲ است. و در نهایت این نتایج نشان‌دهنده آن است که مدل ارائه شده از برازش مناسب برخوردار است.

جدول شماره ۵: برازش مدل

متغیر	میانگین اشتراک	R^2
فناوری اطلاعات	۰/۵۴۲	-
فرهنگ سازمانی	۰/۵۱۷	۰/۴۸۹
فرهنگ سازمانی در حضور متغیر تعدیل‌گر	۰/۵۱۷	۰/۴۹۱
بهره‌وری منابع انسانی	۰/۵۸۲	۰/۷۶۴
بهره‌وری منابع انسانی در حضور متغیر تعدیل‌گر	۰/۵۸۱	۰/۷۹۲

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که گفته شد هدف از این پژوهش، تحلیل تأثیر فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی در بانک قوامین استان کرمانشاه بود. نتایج حاکی از فرضیه اول نشان داد که فناوری اطلاعات بر فرهنگ سازمانی تأثیری معنادار، مستقیم و قوی دارد. که این نتیجه با نتایج به‌دست آمده در پژوهش‌هایی که دهقانان و رجب‌پور

1- Outer Model
2- Inner Model
3- Communalities
4- Lee et al

(۱۳۹۴)؛ صانعی (۱۳۹۴)؛ اسداله‌زاده منه و همکاران (۱۳۹۴)، عسگری و همکاران (۱۳۹۳) انجام دادند، مشابهت دارد. در ادامه نتایج به‌دست آمده در فرضیه دوم حاکی از آن است، که فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر معتادار، مستقیم و قوی دارد. که این نتیجه با نتایج به‌دست آمده در پژوهش‌هایی که توسط جلالی فراهانی و همکاران (۱۳۹۶)؛ کاظمی و قاضی فر (۱۳۹۵)؛ فرجام و خیریه (۱۳۹۱)؛ نصیری‌پور و همکاران (۱۳۸۸)؛ بردبار و همکاران (۱۳۸۸)، کیلیلی (۲۰۱۵)، محمدی و شکرچی‌زاده (۲۰۱۴) انجام شدند، مشابهت دارد. نتایج فرضیه سوم نیز گویای این واقعیت است که فناوری اطلاعات بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیری، مستقیم و غیرمستقیم اما ضعیف دارد، که این نتیجه با نتایج به‌دست آمده در پژوهش‌هایی که توسط رنجبریان (۱۳۹۲)، ایمانی و همکاران (۱۳۹۰)؛ بزرگی (۱۳۹۱)، محمودزاده (۱۳۸۸)، ابری و محمدزاده (۲۰۱۵)؛ اسمیت (۲۰۰۸)؛ انجام شد، مشابهت دارد. نتایج فرضیه چهارم نیز بیان‌کننده این است که فرهنگ سازمانی در تأثیرگذاری فناوری اطلاعات بر بهره‌وری منابع انسانی نقش میانجی را دارد. از این‌رو بانک مربوطه، باید به اهمیت نقش فرهنگ سازمانی توجه کافی داشته باشد تا بتواند اثراتی را که فناوری اطلاعات بر بهره‌وری منابع انسانی خود می‌تواند داشته باشد را، بیش‌تر از آن چیزی که هست، افزایش دهد. در فرضیه پنجم نقش فناوری اطلاعات در تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی بررسی شد و اثبات شد که در این تأثیرگذاری، فناوری اطلاعات می‌تواند نقش تعدیل‌کنندگی را داشته باشد. تا از این طریق تأثیر مثبت فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی را ارتقاء دهد (با توجه به جدول شماره چهار). با تأیید فرضیه اول «تأثیر فناوری اطلاعات بر فرهنگ سازمانی» و فرضیه سوم «تأثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری منابع انسانی» مشخص شد که فناوری اطلاعات نقش به‌سزایی در رشد و ارتقای فرهنگ سازمانی دارد. در این فرضیه پیش‌رو «پنجم» پژوهش‌گران به‌دنبال این هستند که آیا با تعدیل نقش مثبت فناوری اطلاعات، اثرات فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی، بیش‌تر افزایش خواهد یافت، که نمودار شماره دو گویای این تأثیر مثبت نقش فناوری اطلاعات است. در پایان و با عنایت به نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری می‌توان گفت که این مدل مفهومی پژوهش، را می‌توان به‌عنوان مدل تجربی که می‌تواند راهنما و مبنایی برای پژوهش‌های علمی و عملی آینده قرار گیرد، در نظر گرفت.

پیشنهادهای

با توجه به تأیید شدن فرضیه اول به مدیران بانک پیشنهاد می‌شود:

برای این‌که دانش لازم را در سازمان مدیریت کنند بایستی به نقش «فناوری اطلاعات» به‌منظور تأثیرگذاری بر فرهنگ سازمانی توجه کافی را داشته باشند. چرا که فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل در پیشبرد یا بازدارندگی فعالیت‌های مدیریت و تبادل دانش محسوب می‌شود. از این‌رو سازمان‌های امروزی از جمله بانک با توجه اهمیتی که فرهنگ سازمانی می‌تواند داشته باشد از طریق فناوری اطلاعات می‌تواند زیرساخت‌های لازم را برای اشتراکات‌گذاری تبادل دانش فراهم کرد تا سازمان‌ها بتوانند ضمن حجم بالای اطلاعات که در سازمان رد و بدل می‌شود، آن‌ها را نگهداری و به اشتراک بگذارند.

با توجه به تأیید شدن فرضیه دوم به مدیران بانک پیشنهاد می‌شود:

برای این‌که بتوانند کارکنان با کارایی بالایی داشته باشند بایستی به نقش «فرهنگ سازمانی» به‌منظور تأثیرگذاری بر بهره‌وری منابع انسانی توجه کافی را داشته باشند. چرا که امروزه دنیا راه، دنیای سازمان‌ها می‌نامند و متولیان آن‌ها را انسان‌ها می‌دانند چرا که منابع انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها به حساب می‌آید. از این‌رو توجه به این منبع، باید دارای اهمیت وافر باشد، چرا که هر کارمندی در سازمان برای تحقق اهداف سازمانی، از طرفی باید انگیزه داشته باشند و از طرفی هم درست برانگیخته شود. به‌همین خاطر است که صاحب‌نظران علوم رفتار سازمانی، ریشه ناکامی‌ها و موفقیت‌های هر سازمانی را در گروه، فرهنگ آن سازمان می‌دانند چرا که تأثیرگذار بر انگیزش شغلی کارکنان آن سازمان هست. که این گفته‌ها گواه بر این است که فرهنگ سازمانی می‌تواند بهره‌وری منابع انسانی را (که به‌عنوان متولیان سازمان از آن‌ها یاد شده) افزایش دهد،

با توجه به تأیید شدن فرضیه سوم به مدیران بانک پیشنهاد می‌شود:

برای این‌که بتوانند مزیت رقابتی دست پیدا کنند بایستی به نقش «فناوری اطلاعات» به‌منظور تأثیرگذاری بر بهره‌وری منابع انسانی توجه کافی را داشته باشند. چرا که در سازمان‌های امروزی، فناوری اطلاعات می‌تواند خمیر مایه توسعه منابع انسانی در سازمان باشد طوری که به بهره‌وری ختم شود، و از آن‌جا که انسان، محور

بهره‌وری محسوب می‌شود، از این‌رو پرداختن به نقش بهره‌وری منابع انسانی برای مدیران سازمان‌های امروزی به مراتب حائز اهمیت است. چرا که گفته شده، منابع انسانی خوب، قادر است تا مزیت رقابتی را برای سازمانی که در آن مشغول به کار شده را، افزایش دهد. و در این راه، فناوری اطلاعات نیز می‌تواند به منابع انسانی کمک شایانی کند، طوری که کارکنان یاد می‌گیرند، دانش خود را از طریق از فناوری اطلاعات مدرن در سازمان افزایش دهند تا بتوانند، هم به «مزیت رقابتی» دست پیدا کنند و هم این‌که، بهره‌وری خود و سیستم خود را افزایش دهند.

با توجه به تأیید شدن فرضیه چهارم به مدیران بانک پیشنهاد می‌شود:

همان‌طور که گفته شد برای این‌که بتوان نقش و تأثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری منابع انسانی، بهتر نمایان شود، می‌توان به نقش میانجی فرهنگ سازمانی در این زمینه توجه کرد، چرا که با تأیید فرضیه دوم مشخص شد فرهنگ سازمانی موضوع جدیدی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است از ترکیب دو واژه فرهنگ و سازمان اندیشه‌های تازه پدیدآمده که هیچ‌یک از آن دو واژه به تنهایی، اندیشه‌ایی در بر ندارد. و از آن‌جا که منابع انسانی سرمایه‌های اصلی و بی‌بدیل سازمان هستند طوری که موفقیت و بقا سازمان به آن‌ها بستگی دارد. از این‌رو بایستی سازمان از فرهنگ سازمانی قوی و مستحکمی برخوردار باشد، تا بتواند بهره‌وری نیروی انسانی خود را افزایش دهد. هم‌چنین با توجه به تأیید فرضیه سوم پژوهش «تأثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری منابع انسانی»، می‌توان امیدوار بود که با توجه اثرات مثبتی که فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان دارد، تأثیرات فناوری اطلاعات بر بهره‌وری سازمانی را دو چندان کرد.

با توجه به تأیید شدن فرضیه پنجم به مدیران بانک پیشنهاد می‌شود:

همان‌طور که گفته شد برای این‌که بتوان نقش و تأثیر فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی، بهتر نمایان شود، می‌توان به نقش تعدیل‌کنندگی که فناوری اطلاعات در این زمینه دارد توجه کرد، چرا که فرهنگ سازمانی دارای سطحی ایده‌آل از سطوح مختلف کارکردهای سازمانی و فردی است که پیامدهای مثبتی را از جمله افزایش انگیزش و رضایت شغلی به‌منظور رشد بهره‌وری و عملکرد فردی، از یک طرف به همراه

دارد و از طرفی دیگر بر اجرای راهبردها و خط‌مشی‌های سازمانی تأثیرگذار است، که رسیدن به این کارکردها مستلزم بررسی اصول و ریشه‌های حاکم بر آن است. که از آن جمله می‌توان فناوری اطلاعات را نام برد.

منابع

- اسدالهزاده مهنه، سهراب؛ وزیری، سیدعلی؛ جاویده، الهام (۱۳۹۴). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر فرهنگ سازمانی. کنفرانس بین‌المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی. قابل بازیابی از:
https://www.civilica.com/Paper-MCED01-MCED01_237.html
- اسعدی، میرمحمد؛ نادافی، غزاله؛ شفیع رودپشتی، میثم (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی (مورد: کتابخانه‌های عمومی شهرستان یزد). فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، دوره چهاردهم، شماره ۱، ص ۱۲۵-۱۵۳. قابل بازیابی از:
http://lis.aqr-libjournal.ir/article_43377.html
- آرزو، کامران؛ خمسه، عباس؛ صادقی، پویان (۱۳۹۳). ارزیابی عملکرد مدیریت دانش در صنعت خدمات مهندسی پتروشیمی و رتبه‌بندی ابعاد مدیریت دانش با AHP (تحقیق موردی: شرکت همپا انرژی). کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱. قابل بازیابی از:
https://www.civilica.com/Paper-ICMNG01-ICMNG01_352.html
- آذرنگ، عبدالحسین (۱۳۷۹). شمه‌ی از اطلاعات و ارتباطات. تهران: نشر کتابدار. قابل بازیابی از:
<http://www.ketab.ir/bookview.aspx?bookid=222273>
- اصالت، امیررضا (۱۳۸۶). اندازه‌گیری بهره‌وری واحدهای تولیدی. ماهنامه کنترل کیفیت، سال چهارم، شماره ۲۰، ص ۳۷-۳۲. قابل بازیابی از:
<http://bayanbox.ir/info/1456266371899732435/02>
- اکبری، پیمان؛ رستمی، رضا؛ ویسمرادی، اکبر؛ محمدی، عبدالمجید (۱۳۹۳). بررسی نقش فناوری اطلاعات در سازمان. دومین همایش داخلی حسابداری مدیریت اقتصاد. قابل بازیابی از:
https://www.civilica.com/Paper-FCMA02-FCMA02_041.html
- اکبری، پیمان (۱۳۸۹). بهره‌وری، ترسیم وضعیت آن در آینده. مجله اطلاعات علمی (علمی، فنی، ترویجی)، سال بیست و چهارم، شماره ۹، ص ۵۳-۵۰. قابل بازیابی از:
<https://www.magiran.com/volume/53701>
- اکبری، پیمان (۱۳۸۹). نقش و اهمیت بهره‌وری. مجله اطلاعات سیاسی و اقتصادی، سال بیست و پنجم، شماره ۴/۳، ص ۱۹۵-۱۷۸. قابل بازیابی از:
<https://www.magiran.com/paper/842767>
- آقاجانی، حسنعلی؛ طبری، مجتبی؛ نوری، مه‌ری (۱۳۸۳). بررسی ساختار سازمانی گمرکات استان مازندران و تبیین الگوی مناسب. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، دوره ۴، شماره ۱۶، ص ۱۳-۳۶. قابل بازیابی از:
http://jem.journals.umz.ac.ir/volume_51.html

- ایمانی، محمدتقی؛ شریفی، اصغر؛ وفامنش، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین استفاده کارکنان از فناوری اطلاعات (IT) با بهره‌وری آنان (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی قزوین). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، دوره هزار و سیصد و نود، شماره ۷، ص ۴۹-۵۸. قابل بازیابی از: http://www.jdem.ir/volume_59.html
- امیرنژاد، قنبر؛ ازدری، پرستو (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۶ خوزستان (از دیدگاه اساتید). فصلنامه علمی-پژوهشی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر. سال یازده، شماره ۱، ص ۲۷۳-۲۹۶. قابل بازیابی از: http://qjds.scu.ac.ir/article_12523.html
- بزی، خدارحم (۱۳۸۶). تأملی بر فرهنگ و اثرگذاری آن در توسعه. فصلنامه چشم‌انداز جغرافیایی، سال دوم، شماره ۴، ص ۵-۱۹. قابل بازیابی از: http://jshsp.iaurasht.ac.ir/issue_110740_110748.html
- بزرگی، فرشاد (۱۳۹۱). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره‌وری نیروی انسانی، اولین همایش منطقه‌ای پژوهش‌ها و راهکارهای نوین در حسابداری و مدیریت، تنکابن، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی شفق تنکابن. قابل بازیابی از: https://www.civilica.com/Paper-NRSAM01-NRSAM01_144.html
- بردبار، غلامرضا؛ منصوری، حسین؛ جمالی، رضا (۱۳۸۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در صنعت بیمه (براساس نظرسنجی از مدیران عالی شرکت‌های بیمه شهر یزد). پژوهشنامه بیمه، سال بیست و دوم، شماره ۴، ص ۱۷۹. قابل بازیابی از: <http://ensani.ir/file/download/article/20101121080200-p0132100881791-IF8LF9.pdf>
- بهارستان، امید؛ اکبری، پیمان؛ شائمی برزکی، علی (۱۳۹۱). تحلیل تأثیر فن‌آوری اطلاعات و مدیریت کیفیت جامع بر عملکرد سازمان. فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، سال سوم، شماره ۲، ص ۴۷-۶۸. قابل بازیابی از: http://ictedu.iausari.ac.ir/issue_1127802_1127825.html
- تقی‌زاده، هوشنگ، ابراهیمی، رحیم و شگری، عبدالحسین (۱۳۹۳). مقایسه و اولویت‌بندی بهره‌وری نیروی انسانی حوزه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز با استفاده از تکنیک ویکو. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، سال هشتم، شماره ۳۱، ص ۷۵-۱۰۰. قابل بازیابی از: http://jpm.iaut.ac.ir/article_519513.html
- جلالی فراهانی، مجید؛ فریدونی، مسعود؛ ظفری، رؤیا (۱۳۹۶). ارائه مدل تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره چهارم، شماره ۱۳، ص ۴۱-۴۸. قابل بازیابی از: http://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_3595.html

- حسینی‌نسب، سیدداود؛ جویانی، مهناز (۱۳۸۷). رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل. فصلنامه آموزش و ارزشیابی، دوره اول، شماره ۱، ص ۷۳-۱۰۶. قابل بازیابی از:
http://jinev.iaut.ac.ir/article_521754.html
- حسینی، محمدعلی؛ فرزادمهر، مهدی؛ نورآبادی، زهرا؛ علمدارلو، ابوالفضل (۱۳۹۵). رابطه شادکامی با بهره‌وری در پرستاران. فصلنامه مدیریت پرستاری، سال پنجم، شماره ۲، ص ۵۹-۶۵. قابل بازیابی از:
http://ijnv.ir/browse.php?a_id=458&sid=1&slc_lang=fa&ftxt=0
- خراسانی، اباصلت؛ دائدی، یحیی؛ گوازی، آرش (۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی و راهبردهای توسعه اعتماد و ارزش‌های سازمانی. نشریه علمی، پژوهشی و اطلاع‌رسانی مدیریت (ویژه نامه کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی)، شماره ۱۹۰. قابل بازیابی از:
https://www.civilica.com/Paper-ORGANCUL01-ORGANCUL01_003.html
- دفت، ریچارد آل (۱۳۹۱)، مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه پارسایان و اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ پانزدهم. قابل بازیابی از:
<http://www.ketab.ir/bookview.aspx?bookid=1723204>
- دهقانان، حامد؛ رجب‌پور، ابراهیم (۱۳۹۴). تبیین نقش فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان از طریق فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان بوشهر). مدیریت فرهنگی، سال نهم، شماره ۲۸، ۱۳۹-۱۲۶. قابل بازیابی از:
http://jcm.srbiau.ac.ir/article_9753.html
- رحیمی، محمد (۱۳۸۵). شاخص‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و موقعیت ما در جهان. ماهنامه پیام ارتباطات، شماره ۷۸، ص ۲۶. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=60017>
- رنجبریان، رسول (۱۳۹۲). نقش فناوری اطلاعات در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها. ماهنامه کار و جامعه، سال دوازدهم، شماره ۱۵۹، ص ۴۹-۵۵. قابل بازیابی از:
<https://www.magiran.com/paper/1184445>
- رایینز، استیفن (۱۳۹۱). تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران انتشارات صفار، چاپ سی و ششم. قابل بازیابی از:
<http://www.ketab.ir/bookview.aspx?bookid=1764430>
- زارعی زوارکی، اسماعیل (۱۳۸۴). یادگیری الکترونیکی. مجله رشد و تکنولوژی، شماره ۱۷۳، ص ۱۲. قابل بازیابی از:
<https://www.roshdmag.ir/fa/magazine2/showissue/159>

- زهره‌ای، محمد علی (۱۳۸۹). بررسی مفهوم فرهنگ. روزنامه رسالت، دوشنبه ۱۳ دیماه ۱۳۸۹، سال بیست و پنجم، شماره ۷۱۷۰. قابل بازیابی از:
<https://www.magiran.com/article/2217757>
- واعظی، رضا (۱۳۹۷). مدیریت تغییر و تحول سازمانی، تهران: انتشارات صفار، چاپ دوم. قابل بازیابی از:
<http://www.ketab.ir/bookview.aspx?bookid=2286451>
- وثوقی، علی (۱۳۹۰). فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر آموزش. نخستین همایش آسیب‌شناسی آموزشی سازمانی، تهران. قابل بازیابی از:
https://www.civilica.com/Paper-CORGEDU01-CORGEDU01_032.html
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۲). نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی. ماهنامه تدبیر، سال چهاردهم، شماره ۱۳۸. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/JournalListPaper.aspx?ID=29339>
- سرلک، احمد (۱۳۹۱). تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر اشتغال در بخش صنعت استان مرکزی. فصلنامه اقتصاد کاربردی، سال سوم، شماره هشتم، ص ۷۹-۱۰۹. قابل بازیابی از:
http://jae.srbiau.ac.ir/issue_801_802.html
- شاکر اردکانی، محمد (۱۳۸۸). رابطه به کارگیری فناوری اطلاعات و تصمیم‌گیری سازمانی در نیروی انتظامی شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش تحول، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان. قابل بازیابی از:
<https://ganj.irandoc.ac.ir/#!/articles/fa359294e63e924dab07018e8f3600a0>
- شجاعی، سیدسعید؛ جمالی، غلامرضا؛ منطقی، نیکزاد (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره هشتم، شماره ۲ - ص ۱۶۱-۱۸۱. قابل بازیابی از:
https://hrmj.ihu.ac.ir/article_21331.html
- شکوهی، لیلیا؛ ستوده‌نیا، سلمان (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری دوره سوم، شماره ۱۴، ص ۱-۱۰. قابل بازیابی از:
<https://jref.ir/266>
- شیرزادکیریا، بهارک؛ برازیده، معصومه (۱۳۹۵). بررسی میزان بهره‌وری منابع انسانی در بانک ملی ایران و راه‌های افزایش آن. فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی. سال هشتم، شماره ۱، ص ۴۳-۷۰. قابل بازیابی از:
https://jeaq.riau.ac.ir/article_973.html
- صراف‌زاده، اصغر (۱۳۸۸). فناوری اطلاعات در سازمان (مفاهیم و کاربردها)، تهران، انتشارات میر، چاپ سوم. قابل بازیابی از:
<http://www.ketab.ir/bookview.aspx?bookid=1445022>

- فرجام، لیلا؛ خیریه، سیدپرهام (۱۳۹۱)، نقش فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی (مطالعه موردی بر کارکنان تأمین اجتماعی شهر تهران)، دومین همایش ملی آسیب‌شناسی آموزش سازمانی با رویکرد کاربردی مبتنی بر تجربیات اجرایی در سازمان‌ها، تهران، موسسه آفاق صنعت. قابل بازیابی از:
- https://www.civilica.com/Paper-CORGEDU02-CORGEDU02_032.html
- قاضی، روح‌الله (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در مراکز پژوهشی (مطالعه موردی: پژوهشگاه صنعت نفت). دو فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، سال اول، شماره ۳، ص ۱۱۱-۱۲۱. قابل بازیابی از:
- <http://journalie.ir/Journal/Issue/Article/253>
- کارگر، غلامرضا؛ فرج‌پور، بتول (۱۳۸۸). چگونه بهره‌وری را ر یک سازمان افزایش دهیم. دومانهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۳، ص ۴۵-۷۸. قابل بازیابی از:
- http://pod.jrl.police.ir/issue_1605_1610.html
- کاظمی، فرید؛ قاضی‌فر، سیدعبدالکریم (۱۳۹۵) فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی، دومین همایش ملی مدیریت و علوم انسانی، جیرفت، همایش گستران. قابل بازیابی از:
- https://www.civilica.com/Paper-CONMAHU02-CONMAHU02_030.html
- عسگری، آریتا؛ پورابراهیمی، سارا و جوینده، نرجس (۱۳۹۳). تأثیر فناوری اطلاعات بر فرهنگ سازمانی. رسانه‌های نوین و آموزش. سال اول، شماره ۴، ص ۵ تا ۱۲. قابل بازیابی از:
- <https://www.magiran.com/paper/1382818>
- عسگری، مصطفی (۱۳۸۳). ارائه مدل ارزیابی بهره‌وری نیروی انسانی در مجتمع فولاد مبارکه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه یزد. قابل بازیابی از:
- <https://ganj.irandoc.ac.ir/#!/articles/7e052a5b2e33bfb1b15c10a4efe80aeb>
- علاقه‌بند، علی (۱۳۹۶). مقدمات مدیریت آموزش. تهران: انتشارات روان، چاپ چهل و هشتم. قابل بازیابی از:
- <http://www.ketab.ir/bookview.aspx?bookid=2174812>
- علی احمدی، علی‌رضا؛ سلیمانی ملکان، حجت (۱۳۸۲). برنامه‌ریزی فناوری اطلاعات در سازمان‌ها. مدیریت فردا، سال اول، شماره ۱، ص ۳-۸. قابل بازیابی از:
- <https://www.noormags.ir/view/fa/magazine/number/11636>
- جهانگیر، منصور (۱۳۹۸). قوانین و مقررات کار رفاه و تأمین اجتماعی: قانون کار، قانون بیمه بیکاری، قانون تأمین اجتماعی، قانون ب. تهران: انتشارات مؤسسه فرهنگی و هنری آهنگ آتیه.
- محمودزاده، محمود (۱۳۸۸). اثر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری نیروی کار در صنایع کارخانه‌ای ایران: ۱۳۸۱-۱۳۸۶. اقتصاد و تجارت نوین، شماره ۱۷ و ۱۸، ص ۱-۲۲. قابل بازیابی از:
- <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=152781>

- طاهر، بیتا (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، دوره هجدهم، شماره ۱۹۰، ص ۵۸-۷۱. قابل بازیابی از:
<https://www.magiran.com/paper/1541192>
- صانعی، مهدی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود. قابل بازیابی از:
<https://ganj-old.irandoc.ac.ir/articles/880621>
- ناظم، فتاح؛ پارسی، فرشته (۱۳۸۹). رابطه بین فضای سازمانی و بهره‌وری مدیران در کمیته امداد امام خمینی (ره) و ارائه الگوی مناسب مدیریتی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال چهارم، شماره ۳، ص ۱۲۷-۱۴۷. قابل بازیابی از:
http://edu.journals.iau-garmsar.ac.ir/article_538826_a8483bdb5cb9769a1614e3eefa90ced7.pdf

Archive of SID