



بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش و توسعه سازمانی پایدار

علی مرادعلیزاده

دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران

www.alimoradalizadeh1372@gmail.com

آناهیتا محمدنظامی

دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران

www.nezamianahita268@gmail.com

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش و توسعه سازمانی پایدار می باشد. تحقیق حاضر از تحقیق توصیفی و پیمایشی استفاده شده است. روش جمع آوری اطلاعات کتابخانه‌ای به عنوان مفیدترین روش استفاده شده است. لذا با مطالعه کتب، مقالات داخلی و خارجی، پایان نامه‌ها، اطلاعات مورد نیاز جمع آوری شده است. از آنجایی که پژوهش حاضر از نوع توصیفی است برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر کرج حدود ۵۵۰ نفر تشکیل می دهند. با توجه به این که تعداد کل جامعه آماری مورد تحقیق ۵۵۰ نفر می باشد لذا این عدد را به صورت طبقه بندی شده و با احتساب تعداد افراد بخش های گوناگون در فرمول کوکران محاسبه کردیم که در نهایت تعداد ۱۶۹ نفر به دست آمد روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار اسپس پی اس اس ۲۴ انجام گردید. این تحقیق شامل سه متغیر فناوری اطلاعات و توسعه سازمانی پایدار و مدیریت دانش می باشد. در این پژوهش برای سنجش متغیرها و روابط آنها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای بررسی ویژگی ها و داده های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان از آمار توصیفی استفاده گردیده است. همچنین محتوا اعتبار عاملی و شناخت و بررسی متغیرهای مکنون با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و همچنین آلفای کرونباخ به منظور برآورد اعتبار همسانی درونی مورد محاسبه قرار گرفت. در نهایت برای تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. برای انجام این تحلیل ها از نرم افزارهای اسپس پی اس اس ۲۴ و اسمارت پی ال اس ۲ استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که تمام فرضیه های تحقیق تایید شد. به طوری که فناوری اطلاعات بر توسعه سازمانی پایدار با مدیریت دانش تاثیر دارد. در خصوص پاداش دهی مناسب، بهبود کیفی و کمی انجام عملیات روزمره و افزایش سادگی محیط کار، توجه ویژه ای داشته باشند. افراد توانمند شده اطمینان دارند که می توانند کار را با کفایت انجام دهند بنابراین باید بستر و زمینه لازم برای توسعه پایدار سازمانی سازمان آموزش و پرورش کرج فراهم آید.

واژگان کلیدی: فناوری اطلاعات، مدیریت دانش، توسعه سازمانی پایدار



مقدمه

تجدید نظر در عملکرد سازمانی و توسعه و کسب موفقیت و انجام تعهدات نسبت به ارباب رجوع، کلید موفقیت در عصر حاضر برای ماندگاری در صحنه رقابت امری ضروری و الزام آور است. در این زمینه وقوع رویدادهایی مانند گسترش رقابت پیشرفت فناوری اطلاعات و تلاش همه جانبه سازمان ها و واحدهای اقتصادی برای کسب جایگاه بهتر ضرورت توجه به بهبود مستمر عملکرد سازمانی را دوچندان نموده است (باورصاد، ۱۳۹۷). در چنین شرایطی سازمان ها ناگزیرند در جستجوی روش های جدیدی برای بهبود عملکرد خود باشند. همچنین تغییرات سریع در دنیای امروز سازمان ها را با چالش های مختلفی رو به رو کرده است اما در این راه سازمان هایی موفق هستند که به کمک ابزارهای مدیریتی و فناوری های نوین از فرصت های ایجاد شده به نفع خود استفاده کنند.

مدیریت دانش یکی از این ابزارهاست به طوری که در این رابطه دانش به عنوان مهمترین منبع اتخاذ تصمیمات مدیریتی و دستیابی به مزیت رقابتی برای سازمان هایی که پروژه متعددی را اجرا می کنند به حساب می آید. دانش در دنیای کنونی یکی از مهمترین عناصر کسب مزیت رقابتی است و مزیت رقابتی یک سازمان از دانش منحصر به فرد آن سرچشمه می گیرد. دانش ابزاری بسیار مهم برای کاهش پیچیدگی های محیطی است و عامل مهمی است که به یک کارآفرین توان می دهد که خود را از رقابیش متمایز کند. در عصر کنونی دانش مابملکی ضروری برای سازمان هاست که آن ها را در محیط رقابتی پیرامونشان به سمت موفقیت سوق می دهد. از این رو شرکت هایی موفق تر خواهند بود که دارایی های مبتنی بر دانش را شناسایی کنند و ارزش دهند (حجازی، ۱۳۹۷). در اقتصاد دانشی به جای تمرکز افراطی بر فرایند ورودی و خروجی داده ها تأکید زیادی بر استعدادهای و توانمندی های افراد می شود و تأکید بر این دارد که کدام سازمان ها توانایی استفاده و به کارگیری ظرفیت های کارکنانشان را دارند. در عصر حاضر مدیریت دانش بخشی ضروری از فعالیت های تجاری سازمان هاست که با اهداف کوتاه مدت و بلند مدت آنها در هم تنیده شده و به عنوان ابزاری برای ایجاد مزیت رقابتی مطرح می شود. مدیریت دانش و ابعاد مختلف آن برای مدت ها موضوع مورد مناقشه بین محققان علوم مختلف بوده است (شیدایی، ۱۴۰۰).

توسعه سازمانی یک نظام کامل و یک اصطلاح جامع است که از بسیاری از نهادها و اشیاء مربوطه و به هم مرتبط ساخته شده است. تعدادی از آنها عناصر اصلی هستند که رابطه مستقیم و هماهنگ با مدیریت دانش دارند و تعدادی از آنها عناصر حمایت کننده هستند و تاثیرات و مشارکت های مختلفی در مدیریت دانش، توسعه و اثربخشی دارند. هدف از تحقیق حاضر تاثیر فناوری اطلاعات بر توسعه سازمانی پایدار با نقش میانجی مدیریت دانش می باشد به طوری که فناوری اطلاعات بر توسعه سازمانی پایدار با نقش میانجی مدیریت دانش تاثیر دارد. فناوری اطلاعات بر توسعه سازمانی پایدار تاثیر دارد. فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش تاثیر دارد و مدیریت دانش بر توسعه سازمانی پایدار تاثیر دارد. براساس یافته های تحقیق پیشنهاد می شود در خصوص پاداش دهی مناسب، بهبود کیفی و کمی انجام عملیات روزمره و افزایش سادگی محیط کار توجه ویژه ای داشته باشند. افراد توانمند شده اطمینان دارند که می توانند کار را با کفایت انجام دهند بنابراین باید بستر و زمینه لازم برای توسعه پایدار سازمانی سازمان آموزش و پرورش تبریز فراهم آید (آقایی، ۱۳۹۶).

فناوری اطلاعات به صورت یک فرایند سیستمی و مجموعه ای از داده های اطلاعات یا دریافت اطلاعات (Capture) است که بصورت داده ها یا دیتاهای اولیه دریافت می گردد در مرحله دوم این فرایند، ذخیره سازی اطلاعات (Store) قرار می گیرد و سپس در مرحله سوم پردازش اطلاعات (Process) یا داده پردازشی که اطلاعات اولیه را به صورت پردازشی در می آورد و در مرحله بعد یا مرحله چهارم حفاظت یا نگهداری از این اطلاعات پردازش شده می باشد در مرحله پنجم مبادله اطلاعات پردازش شده بصورت ارسال از طرف ارسال کننده و دریافت از طرف مخاطب می باشد که مرحله انتقال (xchange) نام دارد و در مرحله



نهایی مرحله نمایش اطلاعات استفاده نمود این اطلاعات تکمیلی می‌تواند بصورت بازخورد (Feed Back) در مرحله ای به نام ارتباطات به این فرایند اضافه گردد و از فناوری اطلاعات به ارتباطات و فناوری اطلاعات تبدیل گردد و برگشت داده شود. فناوری اطلاعات نیازمند ارتباطات افراد و جوامع داخلی منطقه ای و جهانی است تا بتوانند از طریق آن به اطلاعات دست یابند. اطلاعات ممکن است بصورت داده های اولیه یا دیتاهای خام باشد و در فرایندی که ذکر شد می‌توانند به ستاده های مورد استفاده دست یابند (لوفان، ۱۴۰۰).

برقراری ارتباط نیز نیاز به اطلاعات کافی و جامع دارد که فرستنده ارتباط و گیرنده آن این اطلاعات را رد و بدل کرده و مورد استفاده قرار می‌دهند و نتیجتاً این دو واژه مکمل یکدیگر و نیازمند به هم معرفی می‌شوند که می‌تواند یک فرایند کامل را برای ارتباطات و فناوری اطلاعات ایجاد نماید در صنعت گردشگری ارتباطات و فناوری اطلاعات هم به طور مجزا و هم به طور تجمیع با یکدیگر مورد استفاده قرار می‌گیرد و حتماً برای به روزرسانی اطلاعات گردشگری جوامع بایستی از این فرایند استفاده کنند. (Sağsan, 2019).

امروزه دانش یک منبع کلیدی سازمانی و عاملی مهم در خلق مزیت رقابتی سازمان‌ها قلم داد می‌شود و یک کانون مهم سرمایه گذاری و مدیریت است. دانش در واقع همان اطلاعاتی است که از مجرای ترکیب با تجارب ارزش‌ها و بینش‌ها شکلی متفاوت یافته است. دانش ترکیبی سازمان یافته از داده می‌باشد که با مجموعه ای از قوانین رویه‌ها و عملیات آموخته شده به واسطه تجربه و عمل تلفیق شده است به یک معنا دانش مفهومی است ساخته و پرداخته ذهن بر این قرار دانش همان اطلاعات یا داده است. تنها به واسطه معناست که اطلاعات حیات یافته و تبدیل به دانش می‌گردد. داده مجموعه ای از واقعیت اندازه و کمیت است اطلاعات داده‌هایی سازمان یافته پردازش شده به هنگام و دقیق می‌باشد اما دانش به اطلاعاتی بافت مند مربوط و کاربردی اطلاق می‌گردد (Marimin, 2018).

مدیریت دانش فرایند تولید، ذخیره سازی، دسترسی و توزیع منابع اطلاعاتی در سازمان است. مدیریت دانش اجازه می‌دهد تا بازیگران سازمانی درس‌های مهمی را از تجربیات یاد بگیرند که به ویژه یادگیری از تجربیات به سازمان‌ها کمک می‌کند تا پول و زمان را از طریق اجتناب از اشتباهات تکراری صرفه جویی کنند. بدین منظور تحقیق حاضر به دنبال بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش و توسعه سازمانی پایدار بود.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از تحقیق توصیفی و پیمایشی استفاده شده است. روش جمع آوری اطلاعات کتابخانه‌ای به عنوان مفیدترین روش استفاده شده است. لذا با مطالعه کتب، مقالات داخلی و خارجی، پایان نامه‌ها، اطلاعات مورد نیاز جمع آوری شده است. از آنجایی که پژوهش حاضر از نوع توصیفی است برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر کرج حدود ۵۵۰ نفر تشکیل می‌دهند. با توجه به این که تعداد کل جامعه آماری مورد تحقیق ۵۵۰ نفر می‌باشد، لذا این عدد را به صورت طبقه بندی شده و با احتساب تعداد افراد بخش‌های گوناگون در فرمول کوکران محاسبه کردیم که در نهایت تعداد ۱۶۹ نفر به دست آمد روش نمونه گیری تصادفی ساده می‌باشد. فرمول کوکران به صورت زیر می‌باشد.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{n} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$



روایی و پایایی پرسشنامه

روایی یا اعتبار

مفهوم اعتبار به این پرسش پاسخ می دهد که ابزار اندازه گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می سنجد بدون آگاهی از اعتبار ابزار اندازه گیری نمی توان به دقت داده های حاصل از آن اطمینان داشت. برای تعیین اعتبار پرسشنامه روش های متعددی وجود دارد که یکی از این روش ها اعتبار محتوا می باشد. اعتبار محتوا نوعی اعتبار است که برای بررسی اجزای تشکیل دهنده یک ابزار اندازه گیری به کار برده می شود. اعتبار محتوای یک ابزار اندازه گیری به سوال های تشکیل دهنده آن بستگی دارد. اگر سوال های پرسشنامه معرف و ویژگی ها و مهارت های ویژه ای باشد که محقق قصد اندازه گیری آن ها را داشته باشد، آزمون دارای اعتبار محتوا است. برای اطمینان از اعتبار محتوا باید در موقع ساختن ابزار چنان عمل کرد که سوال های تشکیل دهنده ابزار اندازه گیری معرف قسمت های محتوای انتخاب شده باشد. بنابراین اعتبار محتوا ویژگی ساختاری ابزار اندازه گیری است که همزمان با تدوین آزمون در آن تنیده می شود.

اعتبار محتوای یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می شود. اعتبار محتوای این پرسشنامه توسط اساتید راهنما و مشاور و چند نفر از افراد مطلع مورد تأیید قرار گرفته است و از اعتبار لازم برخوردار می باشد. کیفیت تحقیق با دو معیار روایی و پایایی سنجیده می شود. مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه گیری بتواند خصیصه مورد نظر را اندازه بگیرد. اهمیت روایی از آن جهت است که اندازه گیری های نامناسب و ناکافی می تواند هر پژوهش علمی را بی ارزش و ناروا سازد.

پایایی

پایایی یکی از ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری است. مفهوم یاد شده با این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی بدست می دهد. برای اندازه گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده می کنیم و اندازه ی آن معمولاً بین صفر تا یک تغییر می کند. ضریب پایایی صفر معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک، معرف پایایی کامل است. برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد ابزار اندازه گیری شیوه های مختلفی به کار برده می شود که از جمله آن ها در این تحقیق می توان به روش آلفای کرونباخ اشاره نمود. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار اس پی اس ۲۴ انجام گردید. این تحقیق شامل سه متغیر فناوری اطلاعات و توسعه سازمانی پایدار و مدیریت دانش می باشد. در این پژوهش برای سنجش متغیرها و روابط آنها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای بررسی ویژگی ها و داده های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان از آمار توصیفی استفاده گردیده است. همچنین اعتبار محتوا اعتبار عاملی و شناخت و بررسی متغیرهای مکنون با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و همچنین آلفای کرونباخ به منظور برآورد اعتبار همسانی درونی مورد محاسبه قرار گرفت. در نهایت برای تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. برای انجام این تحلیل ها از نرم افزارهای اس پی اس ۲۴ و اسمارت پی ال اس ۲ استفاده شده است.

یافته ها

تحلیل آمارهای توصیفی

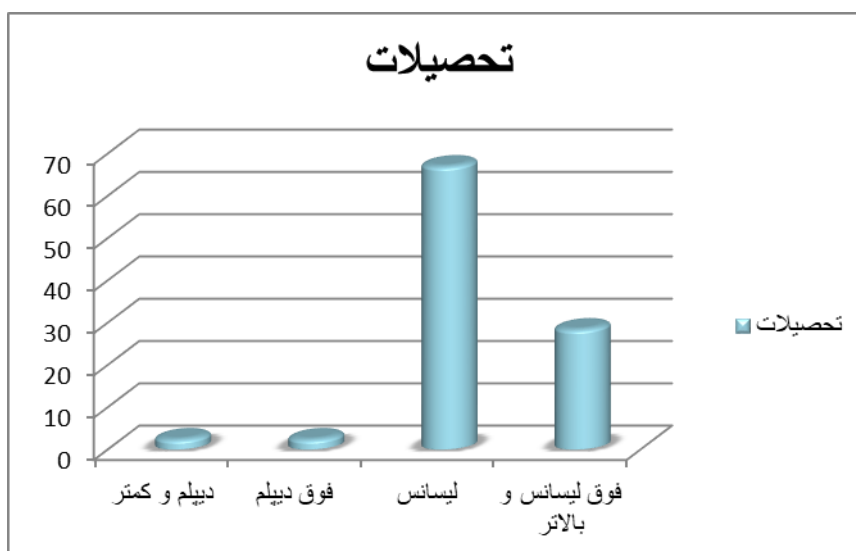
درصد	تعداد	تحصیلات
۲,۴	۴	دیپلم و کمتر



۲,۴	۴	فوق دیپلم
۶۶,۹۶	۱۱۳	لیسانس
۲۸,۴	۴۸	فوق لیسانس و بالاتر
۱۰۰	۱۶۹	مجموع

جدول ۱. توزیع فراوانی تحصیلات پاسخ دهندگان

جدول و نمودار ۱ توزیع فراوانی تحصیلات پاسخ دهندگان را نشان می دهد. همان طور که مشاهده می شود از بین ۱۶۹ نفر موجود در تحقیق، ۲,۴ درصد دارای تحصیلات دیپلم و کمتر، ۲,۴ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۶۶,۹۶ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۲۸,۴ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر می باشند.

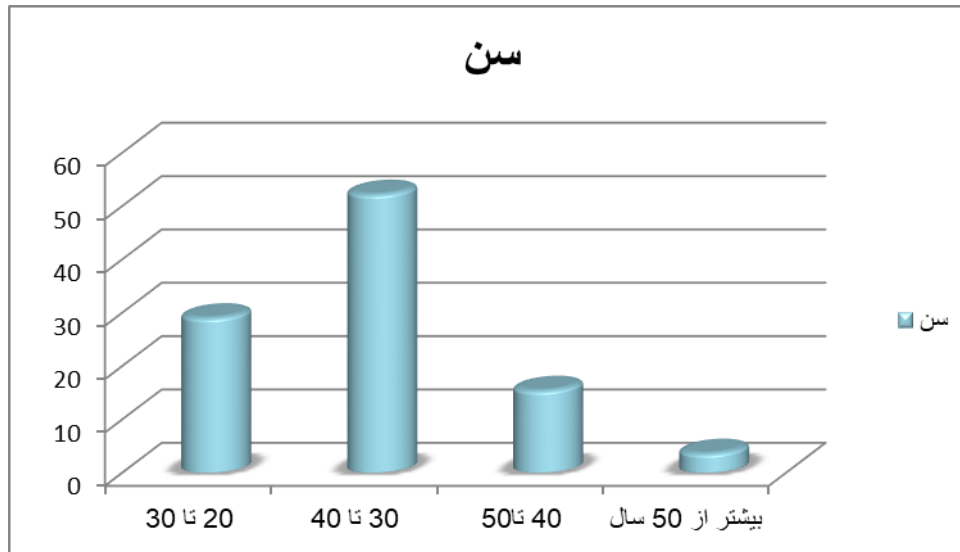


نمودار ۱. فراوانی تحصیلات افراد

درصد	تعداد	سن
۲۹	۴۹	۲۰ تا ۳۰ سال
۵۲,۱۷	۸۸	۳۰ تا ۴۰ سال
۱۵,۴	۲۶	۴۰ تا ۵۰ سال
۳,۶	۶	بیشتر از ۵۰ سال
۱۰۰	۱۶۹	مجموع

جدول ۲. توزیع فراوانی سن پاسخ دهندگان

جدول و نمودار ۲ توزیع فراوانی وضعیت سنی پاسخگویان را نشان می دهد. همان طور که ملاحظه می کنید، سن ۳۳ نفر ۲۹ درصد از افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، سن ۶۰ نفر ۵۲,۱۷ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، سن ۱۸ نفر ۱۵,۴ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۶ نفر ۳,۶ درصد بیشتر از ۵۰ سال سن دارند.



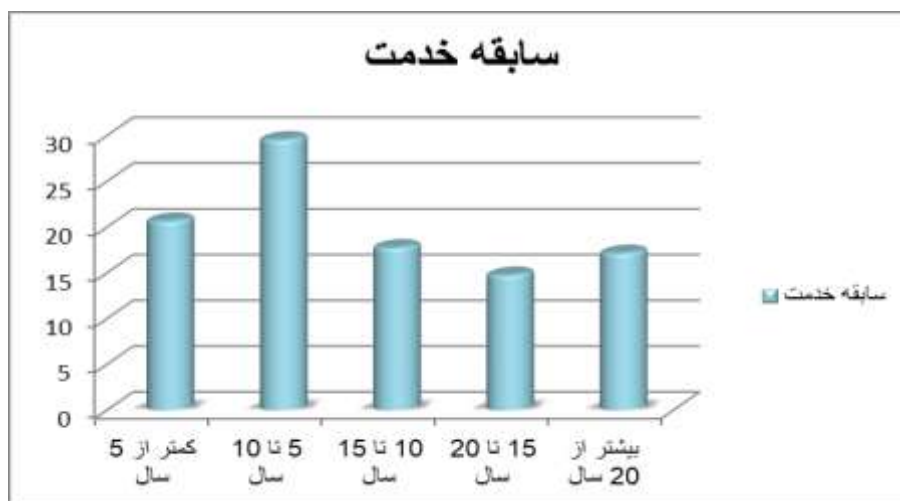
نمودار ۲. فراوانی سن پاسخ دهندگان

6

درصد	تعداد	سابقه خدمت
۲۰,۷	۳۵	کمتر از ۵ سال
۲۹,۶	۵۰	۵ تا ۱۰ سال
۱۷,۸	۳۰	۱۰ تا ۱۵ سال
۱۴,۸	۲۵	۱۵ تا ۲۰ سال
۱۷,۲	۲۹	بیشتر از ۲۰ سال
۱۰۰	۱۶۹	مجموع

جدول ۳. توزیع فراوانی وضعیت سابقه خدمت پاسخ دهندگان

در جدول و نمودار ۳ توزیع فراوانی سابقه کاری پاسخ دهندگان را نشان می دهد. همان طور که مشاهده می شود بیشترین فراوانی مربوط به رده ۵ تا ۱۰ سال بوده که ۲۹,۶ درصد از وزن کل را به خود اختصاص داده است و کمترین فراوانی مربوط به رده ۱۵ تا ۲۰ سال می باشد که ۱۴,۸ درصد از وزن کل را شامل می شود.



نمودار ۳. فراوانی سابقه خدمت افراد

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۱۱۹	۷۰,۴۳
زن	۵۰	۲۹,۵۷
مجموع	۱۶۹	۱۰۰

جدول ۴. توزیع فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان

7

در جدول و نمودار ۴ توزیع فراوانی وضعیت جنسیت پاسخگویان را نشان می دهد. همان طور که ملاحظه می کنید از بین ۱۱۹ نفر موجود ۷۰,۴۳ درصد مرد و ۲۹,۵۷ درصد نیز زن می باشند.

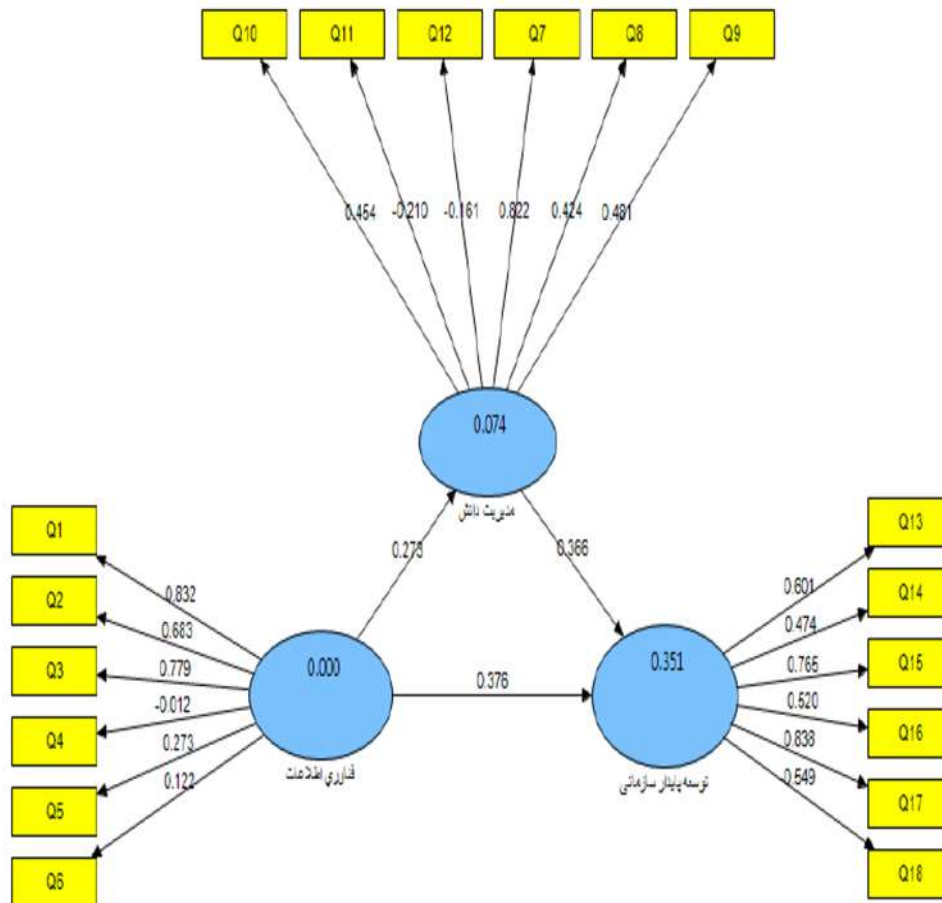


نمودار ۴. فراوانی وضعیت جنسیت پاسخ دهندگان



برازش مدل

در روش تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری ابتدا ارتباط هر شاخص با سازه خود مشخص می گردد سپس ارتباط سازه ها یا به عبارتی ارتباط بین متغیرهای مکنون بررسی می شود. نرم افزار Smart PLS برای سنجش روایی از دو آزمون روایی همگرا (متوسط واریانس استخراج شده AVE) و روایی واگرا (روش فورنر لارکر) استفاده می کند و نیز برای سنجش پایایی از سه آزمون بار عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می کند. این نرم افزار پس از بررسی مدل در سطح اندازه گیری آن را در سطح ساختار مورد بررسی قرار می دهد از آزمون های این سطح می توان به R^2 و GOF اشاره کرد.



شکل ۱. ضرایب کلی بارهای عاملی



روایی همگرا

مقدار ملاک برای سطح قبولی معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) ۰,۴ می باشد. مقادیر مربوط به AVE هر سازه در جدول ۵ آمده است. همانطور که از این جدول مشخص می باشد تمامی مقادیر AVE از ۰,۴ بیشتر می باشند که این موضوع روایی همگرای مناسب مدل را تایید می سازد.

متغیر	فناوری اطلاعات	مدیریت دانش	توسعه سازمانی پایدار
AVE	۰,۸۳	۰,۸۴	۰,۸۷

جدول ۵. نتایج میانگین واریانس استخراج شده متغیرها جهت بررسی روایی همگرا

روایی واگرا

میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش را نشان می دهد. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان جذر AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه های دیگر در مدل باشد.

فناوری اطلاعات	فناوری اطلاعات	مدیریت دانش	توسعه پایدار سازمانی
۰,۸۶	۰,۸۳	۰,۸۷	۰,۸۸
مدیریت دانش	توسعه پایدار سازمانی	۰,۶۳	۰,۷۷

جدول ۶. ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه ها

همان گونه که از ماتریس بالا مشخص می باشد، مقادیر AVE هر سازه (مقادیر قطر اصلی) از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه های دیگر (مقادیر هم سطر و هم ستون) بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرای سازه ها می باشد.

آزمون بارهای عرضی

این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده پذیر می سنجد. نتایج آزمون بار عرضی نشان داد بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیرهای دیگر مدل های اندازه گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۱,۰ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود. بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود.

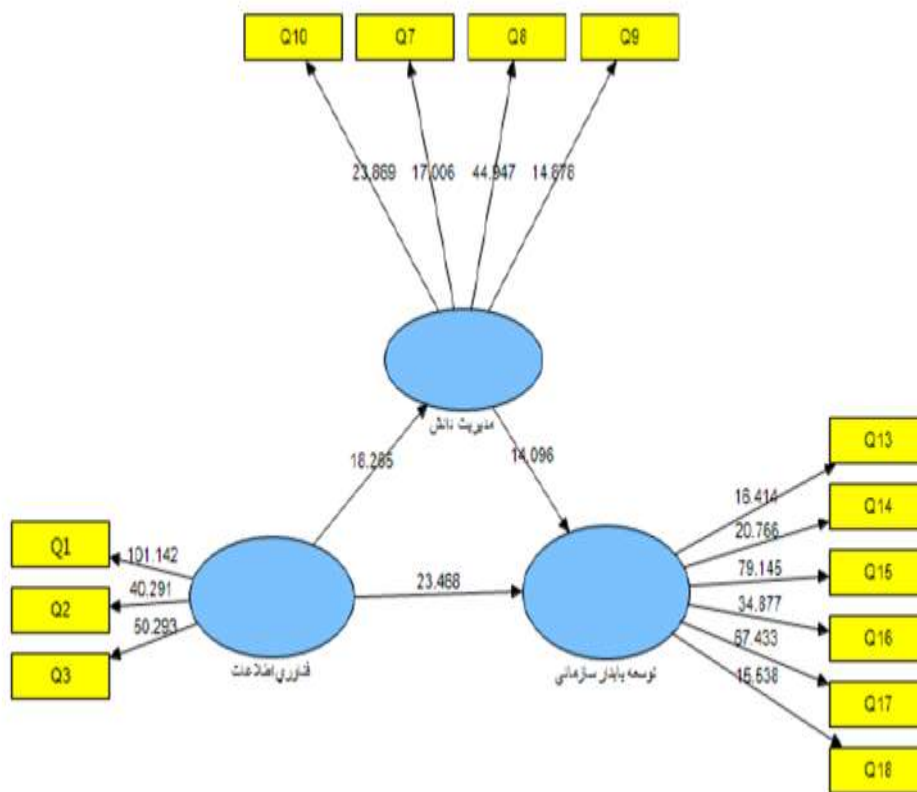
فناوری اطلاعات	فناوری اطلاعات	مدیریت دانش	توسعه پایدار سازمانی
۱	۰,۶۰۲	۱	۱
مدیریت دانش	توسعه پایدار سازمانی	۰,۴۵۹	۰,۷۷۱

برای بررسی برازش بخش مدل ساختاری از دو روش مشخص کردن ضرایب معناداری t و روش R2 استفاده می شود.



ضریب معناداری t

ابتدایی ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه ها در مدل بخش ساختاری اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱٫۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تایید فرضیه پژوهش است. در مدل پژوهش زیر فرضیه تایید شد. همچنین برازش کلی مدل ساختاری تایید شد.



10

شکل ۲. آزمون تی فرضیات

معیار R2

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش، معیار R2 است. این معیار نشان از تاثیری دارد که یک متغیر مستقل برونزا بر یک متغیر وابسته درونزا می گذارد. هرچه مقدار این معیار بیشتر باشد نشان از برازش بهتر مدل است. معیار نیکویی برازش GOF برای ارزیابی مدل کلی به کار می رود که این معیار به صورت زیر محاسبه می شود.

$$GOF = \sqrt{\text{Communties}R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.5 * 0.22} = 0.22$$

$$GOF = \sqrt{0.5 * 0.20} = 0.28$$



مقادیر ۰,۳۶۰,۲۵۰,۰۱ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش مدل کلی پیشنهاد شده است. مقدار GOF برای مدل پژوهش برابر با ۰,۳۳ و ۰,۳۸ به دست آمد که حاکی از برازش کلی قوی مدل است.

روش حداقل مربعات جزئی PLS

در بررسی آزمون فرضیه اگر مقدار آماره t از ۱,۹۶ بیشتر باشد، مسیر و ضریب مسیر مورد نظر معنی دار بوده و فرضیه آن تایید می‌گردد در غیر این صورت ضریب مسیر معنی دار نبوده و فرضیه مربوطه نیز رد می‌شود.

فرضیه	آماره t	ضریب مسیر	نتیجه فرضیه
فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش و توسعه سازمانی پایدار تاثیر مثبت دارد	۱۳,۳۶۷	۰,۳۴۹	تایید

جدول ۷. نتایج فرضیه پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق بر اساس نتایج به دست آمده از جدول و نمودار ۱ توزیع فراوانی تحصیلات پاسخ دهندگان را نشان می‌دهد. همان طور که مشاهده می‌شود از بین ۱۶۹ نفر موجود در تحقیق، ۲,۴ درصد دارای تحصیلات دیپلم و کمتر، ۲,۴ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۶۶,۹۶ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۲۸,۴ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند. جدول و نمودار ۲ توزیع فراوانی وضعیت سنی پاسخگویان را نشان می‌دهد. همان طور که ملاحظه می‌کنید، سن ۳۳ نفر ۲۹ درصد از افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، سن ۶۰ نفر ۵۲,۱۷ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، سن ۱۸ نفر ۱۵,۴ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۶ نفر ۳,۶ درصد بیشتر از ۵۰ سال سن دارند. در جدول و نمودار ۳ توزیع فراوانی سابقه کاری پاسخ دهندگان را نشان می‌دهد. همان طور که مشاهده می‌شود بیشترین فراوانی مربوط به رده ۵ تا ۱۰ سال بوده که ۲۹,۶ درصد از وزن کل را به خود اختصاص داده است و کمترین فراوانی مربوط به رده ۱۵ تا ۲۰ سال می‌باشد که ۱۴,۸ درصد از وزن کل را شامل می‌شود. در جدول و نمودار ۴ توزیع فراوانی وضعیت جنسیت پاسخگویان را نشان می‌دهد.

همان طور که ملاحظه می‌کنید از بین ۱۱۹ نفر موجود ۷۰,۴۳ درصد مرد و ۲۹,۵۷ درصد نیز زن می‌باشند. تغییرات رو به رشد فناورانه و فناوری اطلاعات موجب شده است که سازمان‌ها برای بقا به دنبال سازگاری هر چه بیشتر با محیط جدید باشند. علاوه بر این سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی در محیط پرتلاطم کنونی ضرورت حرکت به سمت دانش را درک کرده‌اند. لذا امروزه با توجه به نقش محوری انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها و ایجاد فناوری‌های پیشرفته و این که مهمترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه منابع انسانی است تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است.

یکی از شیوه‌های نوین انگیزش در راستای بالندگی منابع انسانی و غلبه بر ضعف کار گروهی و خودکنترلی عوامل یادگیری شناختی است. فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش و توسعه سازمانی پایدار تاثیر مثبت دارد و در این فرضیه به دلیل اینکه آماره t آن برابر با ۱۳,۳۶۷ شد، تایید شد چرا که ضریب آن بیش تر از ۱,۹۶ می‌باشد. بنابراین فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش و توسعه سازمانی پایدار تاثیر مثبت دارد و در نتیجه فرضیه پژوهشگر تایید می‌گردد.



پیشنهادهات

- طراحی و طبقه بندی مشاغل و ایجاد استانداردهای شغلی برای ارتقای سازمانی کارکنان
- تعریف و اجرای دوره های ضمن خدمت و ایجاد امکانات و ابزار به روزآوری دانش و تخصص کارکنان.
- اصلاح نظام جذب و به کارگیری از طریق انجام برنامه ریزی نیروی انسانی به طوری که توانایی های افراد و استعدادهاى مورد نیز مشاغل مورد توجه قرار گیرند.
- پیشنهاد می شود تحقیقی با عنوان نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت تغییر کارکنان سازمان آموزش و پرورش کرج صورت بگیرد.
- پیشنهاد می شود تحقیقی با عنوان بررسی رابطه فرهنگ یادگیری سازمانی با توانمندسازی روانشناختی و نوآوری سازمانی با نقش میانجیگری یادگیری سازمانی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش کرج صورت بگیرد.
- پیشنهاد می شود تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر فرهنگ سازمانی با میانجیگری توانمندسازی در سازمان آموزش و پرورش کرج صورت بگیرد.

منابع

- آقای، مجید، رضاقلی زاده، مهدیه، عیسی زاده، روشن یوسف (۱۳۹۶). بررسی نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) توسعه مالی و مصرف انرژی بر رابطه بین گردشگری بین المللی و رشد اقتصادی، نشریه راهبرد، دوره ۲۶، شماره ۸۳، ۷۵-۱۰۸.
- اکرادی، احسان، محمدنیا، یاسر، مجتبی عباسی، مجتبی (۱۳۹۷) بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا با تعالی سازمانی در ادارات آموزش و پرورش استان زنجان، فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴.
- ایرانزاده، سلیمان (۱۳۹۷) مدیریت فرهنگ سازمانی، تبریز، ناشر مولف، چاپ اول، ۸.
- باورصاد، بلقیس، نیلی احمد آبادی، مجید، بیرانوند، طاهره (۱۳۹۷) ارائه مدل مدیریت زنجیره تأمین پایدار در صنایع دریایی مطالعه موردی سازمان صنایع دریایی، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی.
- بیکزاد، جعفر، (۱۳۹۶) بهره وری و فرهنگ اسلامی، ماهنامه تعاون، شماره ۷۲، ۷۷-۸۲.
- حاجی کریمی، عباس علی، کاشانی فر، سمیه (۱۳۹۷) بررسی و تحلیل تأثیر سبک های رهبری و فرهنگ سازمانی بر تعهد و عملکرد سازمانی در صنعت بانکداری، پایان نامه رشته مدیریت mba، دانشگاه خاتم، دانشکده حسابداری و مدیریت.
- حجازی، محسن، واحدی، فریده (۱۳۹۷) بررسی تأثیر مدیریت دانش بر بهبود مدیریت زنجیره تامین دومین کنفرانس ملی پژوهش های نوین حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، کرج دانشگاه جامع علمی کاربردی سازمان همبازی شهرداری ها.
- خلیلی شورینی، سیاوش (۱۳۹۶) روش های تحقیق در علوم انسانی، تهران: موسسه چاپ و انتشارات یادواره کتاب، چاپ پنجم.
- رضائیان، علی (۱۳۹۷) اصول مدیریت، تهران، انتشارات سمت، چاپ هجدهم.
- رضائیان، علی (۱۳۹۸) مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت.



با امکان صدور گواهی نامه بین المللی



7th National Conference on Interdisciplinary Research in Management & Humanistic Science

21 November 2023 - Tehran

هفتمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی

محل برگزاری: تهران

۳۰ آبان ۱۴۰۲



- سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۹۷)، روش‌های پژوهش در علوم رفتاری، چاپ بیست و سوم، تهران، نشر آگه.
- شیدائی، مریم، کریم زادگان، داود، (۱۴۰۰) تاثیر فناوری اطلاعات بر توسعه سازمانی پایدار با نقش میانجی مدیریت دانش؛ سازمان آموزش و پرورش شهرستان تبریز، دانشگاه پیام نور استان تهران، مرکز پیام نور تهران غرب.
- لوفان، علی، (۱۴۰۰) شناسایی رویکرد هوشمندسازی در اثربخشی و سودمندی صنعت گردشگری، چهارمین کنفرانس بین‌المللی و پنجمین کنفرانس ملی عمران، معماری، هنر و طرای شهری، ۱-۱۶.
- قلمی، عطیه، عبدالوند، ندا، رجائی هرندیریال سعیده، (۱۳۹۸) بررسی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه پایدار با رویکرد به کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۲۲، شماره ۱.