فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال اول. شماره پنجم. بهار ۱۳۹۷، صص ۲۷۱-۲۴۱ Vol 1. No 5. 2018, p 241-271
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

بررسی تأثیر و نقش فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی (مطالعه موردی: مدیران، مربیان و کارکنان مرکز آموزش تخصصی بسیج امام رضا علیه السلام مشهد)

مجید استیری
کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گرایش مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی
دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد. ایران

چکیده

در دنیای فعلی، فناوری اطلاعات نقش انکارناپذیر در جنبه‌های مختلف مدیریت سازمان‌ها مخصوصاً بخش مدیریت منابع انسانی دارد. در سده بیست و یکم، سازمان‌ها به سمت فرآیندگرایی حرکت می‌کنند و توجه مدیران روی فرآیندهای سازمان متمرکز شده است. در نتیجه فناوری‌های اطلاعات، یک عامل توانمند برای این اطلاعات است. سازمان‌ها برای افزایش یکپارچگی و استاندارد کردن فرآیندها، افزایش سرعت روند جهانی شدن، بازسازی و تغییرات مکرر تجارت به فناوری اطلاعات نیازمندند. بنابراین شناسایی جنبه‌های مختلف کاربرد فناوری اطلاعات در امر مدیریت منابع انسانی ضروری به نظر می‌رسد. از این رو هدف اصلی این مقاله بررسی تأثیر و نقش فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی در بین جمعی از مدیران، مربیان و کارکنان مرکز آموزش تخصصی بسیج امام رضا (ع) مشهد می‌باشد.

روش استفاده شده در این پژوهش از نوع توصیفی تحلیلی بوده که به روش همبستگی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش را جمعی از مدیران، مربیان و کارکنان مرکز آموزش تخصصی بسیج امام رضا (ع) مشهد تشکیل داده‌اند. تعداد ۸۵ نفر از بین ۹۷ نفر مدیر و مربی این مرکز با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی برای نمونه برگزیده و بررسی شدند. ابزار اندازه‌گیری بکار رفته در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بر اساس پرسشنامه استاندارد بوسلی و ویل (۲۰۰۲) است که روایی محتوایی آن مورد تأیید متخصصان قرار گرفته و پایایی آن به روش آلفا کرنباخ محاسبه و برای متغیرهای تحقیق بالاتر ۰/۸۰ به‌دست آمد. برای تحلیل اطلاعات نیز از آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشترین تأثیر فناوری اطلاعات مربوط به مؤلفه «به‌کارگیری نیروی انسانی»و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه«نگهداری نیروی انسانی»در مدیریت منابع‌انسانی بوده است.

واژه‌های کلیدی: فناوری اطلاعات، منابع انسانی، مدیریت.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۱- مقدمه

رشد سریع فناوری اطلاعات و گسترش حوزه‌های اثرگذاری آن در تمام شئونات زندگی انسان، فضای ابهام‌آمیزی را پیش روی متفکران علوم انسانی قرار داده است. سرعت تحولات به گونه‌ای بوده است که متفکران غربی نیز متحیرانه به آن می‌نگرند و سعی در ارزیابی و دیدبانی حدود اثرگذاری آن دارند. تأثیرات این فناوری در حوزه تجارت و اقتصاد، شکوفایی و رونق غیرقابل وصفی به تعاملات شرکت‌ها و معاملات مالی جهانی بخشیده است. فناوری اطلاعات، روش کارکرد افراد، سازمان‌ها و دولت‌ها را دگرگون کرده و امور اقتصادی و اجتماعی را تغییر داده است. در بعد اقتصادی «اهمیت دستیابی سریع به اطلاعات صحیح» کلید پیروزی در عرصه رقابت جهانی محسوب می‌شود. فناوری اطلاعات به عنوان ابزاری برای ایجاد ارزش درفعالیت‌های تجاری نقش‌های مهمی به عهده گرفته است. سازمان‌ها نیاز دارند که به سمت فرایندگرایی حرکت کنند و آنچه که به سازمان‌ها در این راه کمک کرده، آن‌ها را پشتیبانی می‌کند فناوری‌اطلاعات است.

توجه به آموزش و توسعه منابع انسانی در مسیر پیشرفت‌های سریع علم و تکنولوژی و تغییرات و تحولات ناشی از آن‌ها، تنها پلی است که می‌تواند جامعه را از دنیای امروز به دنیای پر تغییر و تحول فردا رهنمون سازد. نیروی انسانی امروزه به عنوان عاملی استراتژیک مطرح است. دلیل این امر در سطح کلی، تغییراتی است که با شتاب در محیط رخ می‌دهد. در محیط متغیر جایگاه بسیار مهم نیروی انسانی به عنوان طراح، سازنده و پردازنده نظام‌های عملیاتی و سایر منابع سازمان نمایان می‌شود. از طرفی می‌دانیم که در سازمان‌های علم گرا تولیدات نهایی تولیدات هوشیارانه و پیچیده و خدمات دانش بر خواهد بود. از این رو نیروی انسانی در اینجا به درونداد اصلی و اساسی تبدیل می‌شود. در چنین شرایطی بهره‌وری به شکل فزاینده‌ای مبتنی بر دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های عقلی انسان آموزش دیده است. در این حالت دانش و بینش به عنوان مبنایی برای بهره‌وری به تدریج جایگزین کارآموزی و آموزش تجربی می‌شود. در آموزش و توسعه و توانمندسازی منابع انسانی، آموزش مجازی یکی از روش‌های مناسب تلقی می‌شود.

بدون شک منابع انسانی کارآمد و ماهر در بخش فناوری اطلاعات در افزایش اثربخشی و بهره‌وری منابع انسانی هرسازمانی نقش مهم و اساسی را ایفا می‌کند. چرا که منابع انسانی عمده‌ترین سرمایه و عامل راهبردی هر سازمان به حساب می‌آید. از طرف دیگر امروزه داشتن منابع انسانی کیفی با توان بهره‌وری بالا، برخوردار از اطلاعات و روش‌های جدیدی و به روز و مهارت‌های فناوری اطلاعات، جایگاه ملت‌ها را در سلسله مراتب تقسیمات جهانی مشخص می‌سازد. زمانی که آموزش منابع انسانی بطور عینی در جهت تعالی بشریت گام بر می‌دارد، در این عصر سازمان‌ها با دو انتخاب مواجه‌اند، یا باید همگام و همسو با تحولات باشند و یا خود پیش گام و تحول‌آفرین باشند، انتخاب هر کدام از این دو شق لازمه

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

توجه به ویژگی‌ها، ضرورت‌ها و چالش‌ها است که می‌تواند پیمودن این راه را هموارتر سازد. استفاده از آموزش مجازی در توسعه منابع انسانی که از آن به عنوان فناوری اطلاعات و ارتباطات یاد می‌کنند، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر در سازمان‌های قرن حاضر محسوب می‌شود و برای دستیابی به توسعه همه جانبه در عرصه‌های مختلف بخصوص در عرصه توسعه و توانمندسازی منابع انسانی است.

در توسعه منابع انسانی، همواره بایستی ظرفیت‌های جدید انسانی را شناخت، تا توسعه قابلیت‌ها و کیفیت‌های انسانی به‌صورت یک فرآیند دائمی انجام شود. تحقق این امر در گرو بهره‌گیری از فناوری اطلاعات است، چون در فرآیند فناوری اطلاعات دائماً اطلاعات تولید، پردازش، توزیع و مدیریت می‌شود، بنابراین، فناوری اطلاعات زمانی حلال مشکلات خواهد بود که در خدمت توسعه و پرورش انسان‌ها قرار گرفته و قابلیت‌های انسانی باهم تلفیق و به توسعه و بهره‌وری منجر گردد.

۱-۱- بیان مسأله:

عصر کنونی به عنوان عصر اطلاعات نام گرفته است در این عصر فناوری اطلاعات به عنوان یک راهبرد و طرز تفکر جدید، تمام ابعاد زندگی بشر را تحت تأثیر قرار داده است و سازمان‌ها نیز از مفاهیم و نهادهایی هستند که بطور شدیدی تحت تأثیر فناوری اطلاعات قرار گرفته‌اند به‌گونه‌ای تصور سازمان امروزی بدون فناوری و کاربرد آن غیر ممکن به نظر می‌رسد. در واقع سازمان‌ها برای ادامه حیات خود به ناچار باید به فناوری اطلاعات روی بیاورند. این بدان معناست که جهت نیل به بهره‌وری، سازمان‌ها نیاز به نیروی انسانی کارآمد خواهند داشت. متقابلاً نیروی انسانی نیز جهت بهره‌وری در سازمان‌ها ملزم به مجهز کردن خود به فناوری‌های جدید می‌باشند و چه بهتر خواهد بود مجهز شده به چنین مهارت‌های مورد نیاز سازمان‌ها از درون سیستم‌های آموزشی آغاز گردد. چرا که در شرایط جدید و در آینده‌ای نزدیک کمتر شغلی پیدا خواهد شد که مبتنی بر فناوری اطلاعات نباشد. در این میان به اعتقاد اغلب نظریه‌پردازان اقتصادی و سیاسی و اجتماعی داشتن نظام‌های آموزشی قوی و پویا و متمرکز بر آموزش فناوری‌های نوین، سلاح اصلی میدان رقابت خواهد بود. هر دولتی که بتواند توان علمی و عملی منابع انسانی خود را بهتر سازماندهی کند آینده را از آن خود کرده است. در واقع آموزش و پرورش کلید فتح آینده است و از دیر باز انتظار از آموزش و پرورش آن بوده که انسان‌های فردا را تربیت کند و نسل امروز را برای زندگی در جامعه فردا آماده سازد. بنابراین منابع انسانی امروز بایستی الزامات و مقتضیات زندگی فردا را بشناسند تا بتوانند همزمان با تحولات، دانش و بینش لازم را در منابع انسانی فردای جامعه، پرورش دهند. در عصر دانش و اطلاعات با استفاده از ارتباطات رایانه‌ای مرزهای دانش از هم گیسخته و محیط یادگیری به شکلی جدید معنا می‌یابد.

فناوری‌های اطلاعات در پیدایش روش‌ها و اشکال جدیدی از تعلیم و تربیت تأثیر گذاشته و به فضاهای آموزشی وارد می‌شود. این موضوع از اواخر قرن بیستم به مثابه یکی از خط‌مش‌های اساسی کشورهای

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

در حال توسعه مطرح شده است. در این نوع نگرش دیوارهای بسته مراکز آموزشی فرو ریخته و آموزش همیشه و در هر کجا در اختیار افراد قرار می‌گیرد. از این رو است که اهمیت نقش فناوری‌های نو اطلاعاتی و ارتباطی در عصر اطلاعات رخ می‌نمایاند. با استفاده از این فناوری‌ها جستجوی اطلاعات مورد نیاز به صورت فردی امکان‌پذیر شده و شکل جدیدی از یادگیری مادام العمر برای منابع انسانی سازمان‌ها ظهور می‌یابد.

بدین ترتیب یکی از عوامل پیشرفت و توسعه هر جامعه‌ای اساساً منابع انسانی آن جامعه می‌باشد؛ بطوریکه چگونگی استفاده بهینه از آن نقش مضاعف در توسعه نظام اجتماعی خواهد داشت. از طرفی، یکی از شاخص‌های مهم در توسعه داشتن رشد و ارتقاء کیفی منابع انسانی است که با افزایش بهره‌وری، منابع تولیدی آن نیز در ابعاد مختلف دو چندان می‌شود. در این زمینه ارتقاء کیفی منابع انسانی بدون بکارگیری فناوری‌های نوین میسر نخواهد شد. بنابراین از آنجایی که نظام‌های آموزشی نقش اساسی در تربیت منابع انسانی برای سایر سازمان‌های جامعه دارد و نقش تعلیم و تربیت بر عهده آن‌ها می‌باشد و از طرفی نیروی انسانی آن که جزوء پیکره عظیم کشور محسوب می‌شود؛ ضرورت بکارگیری فناوریهای نوین و تأثیر آن بر بهره‌وری منابع انسانی را دو چندان می‌سازد.

در این عصر سازمان‌ها با دو انتخاب مواجه‌اند، یا باید همگام و همسو با تحولات باشند و یا خود پیش گام و تحول‌آفرین باشند، انتخاب هر کدام از این دو گونه لازمه توجه به ویژگی‌ها، ضرورت‌ها و چالش‌ها است که می‌تواند پیمودن این راه را هموارتر سازد. استفاده از آموزش مجازی در توسعه منابع انسانی که از آن به عنوان فناوری اطلاعات و ارتباطات یاد می‌برند، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر در سازمان‌های قرن حاضر محسوب می‌شود و برای دستیابی به توسعه همه‌جانبه در عرصه‌های مختلف به‌خصوص در عرصه توسعه و توانمندسازی منابع انسانی است.

بطور کلی فناوری اطلاعات به عنوان یکی از مهم‌ترین محورهای توسعه در جهان بشمار می‌رود و بسیاری از کشورهای جهان، توسعه فناوری اطلاعات را به عنوان یکی از مهم‌ترین زیر ساخت‌های توسعه خود قرار داده‌اند. چرا که استفاده و به‌کارگیری فناوری اطلاعات کلیه سطوح سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین با توجه به نفوذ و تأثیرات شگرف فناوری اطلاعات بر نیروی انسانی، تلاش سازمان‌ها برای بالا بردن میزان بهره‌وری نیروی انسانی غیرممکن به نظر نمی‌رسد.

دنیای موجود با دستاوردهای متنوع خود همواره در معرض تحولات و تغییرات غیر قابل پیش‌بینی است. آلوین تافلر اعتقاد دارد ورود به قرن بیست و یکم به عنوان عصر متاتئوری هنگامی برای انسان‌ها جاذب و دلنشین خواهد بود که آدم کنونی بتواند در مقابل تغییرات آن قرن، قدرت تحمل لازم را داشته باشد و با شجاعت در مقابل آن ظاهر شود. تحقق این ایده‌آل هنگامی میسر خواهد بود که از هم اکنون بشر امروزی بتواند خودش را برای تغییرات آن‌چنانی در دنیای آیندگان آماده سازد و این نیز مشروط به دانش، مهارت،

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

بینش و پویایی اوست. یکی از مفاهیم جدید، مفهوم فناوری اطلاعات است، که تأثیر به‌سزایی بر تمامی اجزای اولیه و تشکیل دهنده ساختار سازمان از جمله رهبری و مدیریت منابع انسانی بر جای نهاده است.

۲-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش

انجام این پژوهش به دلایل زیر اهمیت و ضرورت دارد:

شرکت‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات، رشدی بسیار سریع را تجربه کرده‌اند. این رشد فزاینده، توأم با نیاز به انطباق شرکت‌ها با محیط نامطمئن و به شدت درحال تغییر، چالشی مهم برای مدیران شرکت‌ها می‌باشد.

پژوهش‌های انجام گرفته درباره رسانه‌های نوین به‌ویژه مقوله‌هایی چون «اینترنت»، «فضای سایبر»، «شبکه‌های‌اجتماعی مجازی» و «گفتمان‌های آنلاین» در سطح جهان، به تناسب ابعاد فراگیر و تأثیرگذار رسانه نوین اینترنت، از نظر کمی فقیر است. از این‌رو، ضرورت تولید ادبیات در این زمینه و ایجاد زمینه مناسب برای مطالعه بیشتر زیرساخت‌های شبکه‌های‌اجتماعی و فناوری اطلاعات در فضای سایبر ایران و تأثیرات متنوع آن بر مدیریت منابع انسانی، یک نیاز مبرم جامعه علمی کشور است.

در حالی که تحقیقات و پژوهش‌های زیادی در مورد تأثیر متغیرهای گوناگون و متنوع بر فرایند آموزش انجام شده، اما نقش ابزارهای ارتباطی و فناوری اطلاعات در ایجاد فضای تعامل انسان – انسان و تأثیر متقابل آن بر مدیریت منابع انسانی در فضای سایبر ایران کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

کاربرد ابزار فناوری اطلاعات در تسهیل، ایجاد، ذخیره سازی، انتقال و به‌کارگیری دانش سازمانی یکی از اقدامات نوین مؤثر محسوب می‌شود. مدیران سازمان‌های پیشرو و دانش محور، فناوری اطلاعات را به عنوان نیروی محرکه و عامل کارساز و مؤثر در پیشرفت و موفقیت فرایند آموزش نیروی انسانی و غلبه بر چالش‌ها، به کار می‌گیرند.

۳-۱- فرضیه‌های تحقیق

۳-۱- ۱- فرضیه اصلی

ـ بکارگیری فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.

۳-۱- ۲- فرضیات فرعی

ـ بکارگیری فناوری اطلاعات بر مؤلفه جذب نیروی انسانی در مدیریت منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.

ـ بکارگیری فناوری اطلاعات بر مؤلفه به‌کارگیری نیروی انسانی در مدیریت منابع انسانی تأثیرمعناداری دارد.

ـ بکارگیری فناوری اطلاعات بر مؤلفه بهسازی نیروی انسانی در مدیریت منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

ـ بکارگیری فناوری اطلاعات بر مؤلفه نگهداری نیروی انسانی در مدیریت منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.

٤-۱- جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق را جمعی از مدیران، مربیان و کارکنان مرکز آموزش تخصصی بسیج امام رضا (ع) مشهد که از فناوری اطلاعات استفاده می‌کنند در زمستان سال ۱۳۹۶ و بهار سال ۱۳۹۷ تشکیل می‌دهند.

٥-۱- قلمرو تحقیق

قلمرو تحقیق از سه جهت قابل بیان و بررسی است.

الف) قلمرو موضوعی: این تحقیق به دنبال بررسی تأثیر و نقش فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی جمعی از مدیران، مربیان و کارکنان مرکز آموزش تخصصی بسیج امام رضا (ع) مشهد می‌باشد.

ب) قلمرو مکانی: قلمرو مکانی این تحقیق کارکنان مرکز آموزش تخصصی بسیج امام رضا (ع) مشهد را شامل می‌شود.

ج) قلمرو زمانی: قلمرو زمانی این تحقیق زمستان سال ۱۳۹۶ و بهار سال ۱۳۹۷ می‌باشد.

٦-۱- متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل: یک ویژگی از محیط فیزیکی یا اجتماعی است که بعد از انتخاب، دخالت دستکاری شدن توسط محقق مقادیری را می‌پذیرد تا تأثیرش بر روی متغیر دیگر (متغیر وابسته) مشاهده شود (بهبودیان، ۱۳۹۱، ۲۱).

متغیر مستقل در این پژوهش فناوری اطلاعات می‌باشد.

متغیر وابسته: متغیری است که تغییرات آن تحت تأثیر متغیر مستقل قرار می‌گیرد (همان منبع، ۲۱).

متغیر وابسته در این پژوهش مدیریت منابع انسانی می‌باشد.

۷-۱- ابزار گردآوری داده‌ها

برای تدوین مبانی نظری از مطالعات کتابخانه‌ای و برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه مهم‌ترین ابزار و تکنیک جهت تنظیم تحلیل داده‌هاست. پرسشنامه طراحی شده جهت جمع‌آوری اطلاعات دارای دو بخش می‌باشد:

بخش اول: اطلاعات فردی که حاوی ۳ سؤال سن، جنسیت و تحصیلات.

بخش دوم: تعداد ۳۶ سؤال برای سنجش متغیرهای مطرح شده.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۱-۷-۱- روایی پرسشنامه

روایی معرف درجه‌ای است که یک وسیله اندازه‌گیری، می‌تواند یک متغیر ار بر اساس تعریف خاص سنجش کند. به‌عبارت دیگر، درجه مثبت بودن پاسخ به این سؤال که آیا وسیله اندازه‌گیری، فقط همان چیزی را که می‌خواهد اندازه‌گیری کند می‌سنجد یا نه؟ مشخص می‌کند. در این تحقیق برای تعیین روایی پرسشنامه، از نظر اساتید دانشگاه آزاد اسلامی مشهد و کارشناسان امر استفاده گردیده است (بهبودیان، ۱۳۹۱، ۶۵).

۲-۷-۱- پایایی پرسشنامه

پایایی یا اعتماد نشان دهنده گسترش یا میزان تورم یا خطایی است که یک وسیله اندازه‌گیری ممکن است داشته باشد. یعنی اگر یک مجموعه از چیزها را با یک ابزار یا با ابزار مشابه آن، بارها اندازه‌گیری کنیم، آیا آن نتایج یکسان و مشابه را به‌دست خواهیم آورد؟ روش‌های مختلفی برای اندازه‌گیری پایایی وجود دارد، روش به‌کارگیری اندازه ضریب اعتبار برای این پژوهش، آلفای کرونباخ می‌باشد (بهبودیان، ۱۳۹۱، ۶۸).

متغیر	تعداد	آلفای کرونباخ
جذب نیروی انسانی	۸	۸۰٪
به‌کارگیری نیروی انسانی	۱۲	۸۴٪
بهسازی نیروی انسانی	۱۰	۸۲٪
نگهداری نیروی انسانی	۶	۸۱٪

جدول ۱-۱: روش اندازه‌گیری و پایایی پرسشنامه

۲- ادبیات موضوع

۱-۲- فناوری اطلاعات[1]

بشر برای تسلط بر طبیعت و استخدام رفع نیازهای خود، استعداد فکری خویش را به کار می‌برد و با کسب علم و آگاهی از قانونمندی‌های طبیعت، ابزار لازم (فناوری) را کسب می‌نماید. همین فرایند مستمر است که تمدن‌های بشری را شکل داده می‌دهد. امروزه بشر با توسعه علم و آگاهی خود و با به‌کارگیری فناوری‌های پیشین، به فناوری‌های جدید و پیشرفته‌تری دست یافته است. بشر، امروزه با تکیه بر این دستاوردهای فناورانه بر طبیعت مسلط‌تر نیز شده است (علیزاده، ۱۳۷۹، ۳۸).

1. Information Technology

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۱-۱-۲- تعریف فناوری اطلاعات

فناوری اطلاعات شامل محدوده وسیعی از اختراعات و رسانه‌های ارتباطی است که سیستم‌های اطلاعاتی و افراد را به یکدیگر مرتبط می‌کنند و عبارتند از: پست صدا، پست الکترونیکی، کنفرانس صوتی، کنفرانس ویدئویی، اینترنت، نرم‌افزارها و سخت‌افزارها. سیستم‌های اطلاعات و فناوری اطلاعات غالباً درهم پیچیده هستند و معمولاً برای اشاره به آن‌ها، اصطلاح فناوری اطلاعات را به کار می‌برند (**Tseng,E. W,K, 2012**). در تعریفی از کوراک[1](۱۹۹۴) فناوری‌اطلاعات شامل نرم‌افزارها و سخت افزارهایی است که به وسیله یک سازمان جهت پشتیبانی از جریان یا پردازش اطلاعات به منظور پشتیبانی از فعالیت‌های سازمان صرف‌نظر از اینکه فناوری فقط شامل رایانه‌ها، وسایل ارتباطی یا فناوری‌های دیگر باشد، بکار برده می‌شود (**Attaran,2013**). فناوری اطلاعات شامل مجموعه وسیعی از سیستم‌های اطلاعاتی است که در جمع‌آوری، پردازش، ذخیره، بازیابی و انتقال و توزیع اطلاعات و دانش موجود، سازمان را یاری نموده و جهت بهینه سازی و پشتیبانی از فعالیت‌های سازمان به کارگرفته می شود (رابینز، ۱۳۹۰، ۱۷۶).

۲-۱-۲- مؤلفه‌های فناوری اطلاعات:

فناوری اطلاعات در این پژوهش با سه مؤلفه سیستم‌های اطلاعاتی، فرایندهای کسب اطلاعات، مدیریت فناوری‌اطلاعات مورد ارزیابی قرار می‌گیرد که در ادامه به توضیح هر یک می‌پردازیم.

۱-۲-۱-۲- سیستم‌های اطلاعاتی:

سیستم‌های اطلاعاتی به سیستم‌هایی گفته می‌شوند که برای کاربران در یک سازمان داده یا اطلاعات فراهم کنند (**Tseng & Shu-Mei, 2015**). گروهی از نویسندگان سیستم اطلاعات را همانگونه که از نامش پیداست به عنوان سیستم در نظر گرفته و آن را از دید سیستمی تعریف کرده‌اند. آن‌ها معتقدند یک سیستم اطلاعات را می‌توان از نظر فنی به مجموعه‌ای از اجزای مرتبط با هم تعریف کرد که اطلاعات را به منظور حمایت از تصمیم‌گیری و کنترل در یک سازمان جمع‌آوری، پردازش و ذخیره و توزیع می‌کنند (**Kaplan & Norton, 2009**). اصولاً سیستم‌های اطلاعاتی، قلب اکثر سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند. در سیستم اطلاعات نیز مانند هر سیستمی سه فعالیت اصلی انجام می‌گیرد. ورودی، داده‌های خام را از درون سازمان یا محیط بیرون جمع‌آوری می‌کند. پردازش، این ورودی‌های خام را به شکل معناداری تبدیل می‌کند. خروجی، اطلاعات پردازش شده را به افراد ارائه می‌دهد. بازخور در سیستم اطلاعات بسیار ضروری است. این بازخور اطلاعات را به افراد مناسب در سازمان بر می‌گرداند تا بتوانند مرحله ورودی را ارزیابی یا تصحیح کنند (دانایی‌فر، ۱۳۸۳، ۶۲).

1. Korak

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۲-۲-۱-۲- فرایندهای کسب اطلاعات:

داده‌ها مجموعه‌ای از واقعیت‌های مجزا درباره اتفاقات و حوادث هستند (**Kenneth & Jane, 2010**). تمام ارگان‌ها به داده‌ها احتیاج دارند و برخی صنایع به آن عمیقاً وابسته‌اند و حفظ و ضبط مدیریت داده‌ها لازمه موفقیت آن‌هاست. داده فقط می‌گوید چه اتفاقی افتاده و هیچ قضاوت یا توضیحی نمی‌دهد و اما اطلاعات پیغام‌هایی هستند که معمولاً به صورت یک مدرک کاغذی و یا صوتی و تصویری می‌باشند (**Kaplan & Norton, 2012**). برخلاف داده، اطلاعات معنی دارند و در واقع داده وقتی که معنی و مفهوم‌دار شود به اطلاعات تبدیل می‌شود. دانش مخلوطی از تجارب، کمیت‌ها و اطلاعات با بافتی منظم است که یک قالبی برای ارزیابی و یکپارچه کردن و هماهنگ سازی تجارب و اطلاعات ایجاد می‌کند. دانش یک گام از اطلاعات جلوتر است. به طور قطع داده‌ها چه خواسته و چه ناخواسته در اطراف ما وجود دارند، هنر مدیریت این است که داده‌های مورد نیاز را با مفهوم‌دار کردن به اطلاعات تبدیل کند. فرایندهای کسب اطلاعات نیز همانند فرآیندهای کسب دانش عبارتند از: در اختیار گرفتن، ذخیره‌سازی، پردازش، انتقال و تسهیم (زرگر، ۱۳۸۲، ۲۱).

۳-۲-۱-۲- مدیریت فناوری اطلاعات:

در سال‌های اخیر در سراسر دنیا هزینه‌های فناوری‌اطلاعات در سازمان‌ها، اعم از کوچک یا بزرگ، خدماتی یا تولیدی، انتفاعی یا غیر انتفاعی، افزایش یافته است (**Dedrick, 2013**). هزینه‌های خودکار سازی دفتری و خودکار سازی تولید که شامل کامپیوترها، بسته‌های کاربردی، توسعه نرم‌افزارهای مطابق با نیاز، ارتباطات، شبکه‌های کامپیوتری و اینترنت است سرمایه‌گذاری محسوب می‌شوند و معمولاً به منظور توسعه اثربخشی، افزایش بازدهی، نگهداری و ارتقای جایگاه رقابتی‌سازمان صورت می‌گیرند. متأسفانه همه سرمایه‌گذاری‌ها و فناوری اطلاعات نتایج مورد انتظار را به بار نمی‌آورند. این واقعیت به همراه گام‌های سریع تغییر در منسوخ شدن فناوری اطلاعات در ابعاد سخت‌افزار و سکوهای نرم‌افزاری، موجب می‌شود که مدیران سازمان‌ها برنامه‌ریزی بلند مدت در مدیریت فناوری اطلاعات را مورد توجه قرار دهند (**Coiera, 2011**).

۲-۲- مدیریت منابع انسانی

در هر سازمانی (تولیدی، خدماتی یا آموزشی) به منظور اثر بخش و کارا نمودن امور نیازمند برنامه‌ریزی، هدایت و کنترل نظام‌های جذب، آموزش و حفظ نیروی انسانی خویش می‌باشد. چرا که نیروی انسانی نقش سازنده و کلیدی در پیشبرد هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان دارد. امروزه بیش از هر زمان مشخص شده است که رشد و توسعه سازمان‌ها و در پی آن جوامع در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است. در واقع تجهیزات، لوازم و ماشین‌آلات برای انجام اثربخش امور سازمان کافی نیستند. لذا اهمیت قایل

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شدن برای منابع انسانی و استفاده بهینه از نیروی فکر و مهارت‌های فردی کارکنان، سازمان را در دستیابی به اهدافش موفق می‌گرداند. در صورتی که منابع انسانی سازمان بطور صحیحی مدیریت شوند پیامدهایی همچون تولید و کارایی بیشتر، افزایش کیفیت کاری کارکنان و ایجاد جو مساعد و مطلوب در سازمان به ارمغان می‌آیند (سعادت، ۱۳۸۹، ص۵).

مدیران منابع انسانی از طرق مختلفی بر بهره‌وری سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند و در شرایط رقابتی کنونی می‌توانند سهم بسزایی در موفقیت سازمان داشته باشند. برخی از ابعادی را که مدیران منابع انسانی می‌توانند در سازمان بر آن‌ها تأثیر داشته باشند عبارتند از:

ـ بکارگیری بهترین افراد ممکن در هر سطح و پرهیز از استخدام فراتر از نیاز

ـ آموزش مناسب و ارتقاء کارکنان که در نتیجه آن بتوانند ارزششان را برای سازمان افزایش دهند، نوآوری و خلاقیت داشته باشند و کاری بهتر برای تولید و فروش محصولات با کیفیت بالا و ارائه خدمات با کمترین هزینه ممکن انجام دهند

ـ کاهش هزینه‌های ساعات اضافه کاری غیرضروری با افزایش خدمت‌رسانی طی ساعات اداری

ـ کاهش در غیبت کاری و افزایش نیل به برنامه‌های طراحی شده سازمان

ـ حذف زمان‌های بی استفاده کارکنان با طراحی دقیق کار

ـ حداقل‌کردن جابجایی کارکنان و هزینه بیکاری با عنایت به روابط انسانی مناسب و ایجاد فضای کاری رضایت‌بخش

ـ استقرار و نظارت بر برنامه‌های سلامت و ایمنی مؤثر، برای کاهش تعداد و هزینه‌های حوادث کارکنان و هزینه‌های پزشکی

ـ کاهش اتلاف مواد با حذف روش و روندهای نامناسب و وضعیت‌های ضعیف کاری که منجر به اشتباهات و بی‌دقتی‌ها می‌شود

ـ حمایت از فعالیت‌های رقابتی پرداخت و برنامه‌های سودده برای پروش جو انگیزشی برای کارکنان

ـ تشویق کارکنانی خبره و مجرب برای ارائه نظرات برای افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌ها

ـ استقرارسیستم‌های‌اطلاعات منابع‌انسانی برای ساده ومؤثر کردن و مکانیزه‌سازی بسیاری از وظایف منابع‌انسانی (**Byars and Rue, 2010**).

۱-۲-۲- تعریف مدیریت منابع انسانی:

اندیشمندان مدیریت تعاریف مختلفی از مدیریت منابع انسانی ارائه نموده‌اند. مدیریت منابع انسانی یک حوزه تخصصی در اداره سازمان‌هاست که تلاش می‌کند برنامه‌ها، سیاست‌ها و فعالیت‌ها را برای بالابردن رضایت نیازها، اهداف و مقاصد فردی و سازمانی ارتقاء دهد. مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها،

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (**Hollenbeck and Gerhart, 2011**).

مدیریت منابع انسانی عبارتست از رویکردی استراتژیک به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان، یعنی افرادی که در آن یا برای آن کار می‌کنند (**Armstrong, 2003**).

مدیریت منابع انسانی فرایندی شامل چهار وظیفه جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و نگهداشت منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی یعنی مدیریت کارکنان سازمان (**DeCenzo and Robbins, 2008**).

مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان. برای مثال این سیاست‌ها و اقدامات دربرگیرنده موارد زیر می‌شود:

ـ تجزیه و تحلیل شغل (تعیین ماهیت شغل هر یک از کارکنان)

ـ برنامه‌ریزی منابع انسانی و کارمندیابی

ـ گزینش داوطلبان واجد شرایط

ـ توجیه و آموزش دادن به کارکنان تازه استخدام

ـ مدیریت حقوق و دستمزد (چگونگی جبران خدمت کارکنان)

ـ ایجاد انگیزه و مزایا

ـ ارزیابی عملکرد

ـ برقراری ارتباط با کارکنان (مصاحبه، مشاوره و اجرای مقررات انضباطی)

ـ توسعه نیروی انسانی و آموزش

ـ متعهد نمودن کارکنان به سازمان (دسلر، ۱۳۹۱، ص۲).

و در نهایت شاید بتوان گفت که یکی از بهترین تعریف‌ها بصورت خلاصه عبارت است از: شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور نیل به اهداف سازمان و افزایش رضایتمندی ذینفعان را مدیریت منابع انسانی گویند (سعادت، ۱۳۸۹، ص۱).

همانطور که از تعاریف ارائه شده پیداست، تمامی آن‌ها بر جلوه انسانی سازمان تأکید می‌کنند و این نیز بخاطر اهمیت مدیریت صحیح نیروی انسانی در موفقیت سازمان‌هاست. اما باید دید که چگونه این رشته می‌تواند موجب موفقیت سازمان گردد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۲-۲-۲- اهداف مدیریت منابع انسانی

هدف‌های مدیریت منابع انسانی از هدف‌های کلی سازمان جدا نیست، زیرا مدیریت منابع انسانی جزیی از مدیریت سازمان را تشکیل می‌دهد. اهداف اساسی مدیریت منابع انسانی حصول نتایج مطلوب از تلاش‌های جمعی کارکنان سازمان است که می‌توان به صورت زیر آن را بیان نمود:

ـ تأمین نیروی انسانی با حداقل هزینه

ـ پرورش و توسعه استعدادها و مهارت‌های افراد

ـ حفظ و نگهداری نیروهای لایق و ایجاد روابط مطلوب بین آنان

ـ تأمین احتیاجات مادی و معنوی و جلب رضایت پرسنل بطوری که همسویی لازم بین اهداف شخصی آن‌ها و هدف‌های سازمان ایجاد گردد.

مدیر منابع انسانی با توجه به اهداف فوق، مدیران اجرایی و سازمان را در دستیابی به اهداف و مأموریت‌های سازمانی یاری می‌کند و به نظر می‌رسد بدون تحقق اهداف مذکور، سازمان نمی‌تواند هدف‌های خود را جامه عمل بپوشاند. براساس مطالعات صاحب نظران مدیریت، اهمیت اهداف و وظایف مدیریت منابع انسانی فزاینده است. سازمان‌هایی که نتوانسته‌اند در این زمینه، موفقیت لازم را کسب کنند از صحنه فعالیت محو شده‌اند (دعایی، ۱۳۸۷، ص۹).

۳-۲-۲- وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی وظایف مختلفی بر عهده دارد که عبارتند از:

۱-۳-۲-۲- آموزش کارکنان و تربیت مدیران

منظور شناخت توان و استعدادهای کارکنان و تربیت و پرورش آن‌ها بطوریکه بتوانند با شایستگی از عهده وظایف فعلی و مسؤولیت‌های آتی برآیند.

بطور کلی جهت برنامه‌ریزی آموزشی باید فرآیند آموزش شامل نیازسنجی، شناسایی اهداف آموزش، شناسایی افراد نیازمند آموزش، تعیین محتوای آموزش، تعیین شیوهای آموزشی و روش‌های ارزیابی نظام آموزشی بررسی و تعیین شود. (عسگریان، ۱۳۸۰، صص ۵۵- ۶۸)

۲-۳-۲-۲- برنامه‌ریزی نیروی انسانی

برنامه‌ریزی نیروی انسانی امروزه یکی از مهم‌ترین وظایف مدیریت منابع انسانی به شمار می‌آید که تأثیر عمیقی بر سایر فعالیت‌های مدیریت دارد. اگر از طریق برنامه‌ریزی کارا بتوانیم افراد شایسته را جذب سازمان کنیم به علت کاربرد روش علمی و نگرش سیستمی که در برنامه‌ریزی نیروی انسانی وجود دارد بسیاری از مشکلات مدیریتی در سازمان‌ها رفع خواهد شد. کاهش هزینه‌ها، آموزش مستمر کارکنان و

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

همگام شدن با تحولات محیطی و فناوری روز را از جمله مزایای کاربرد برنامه‌ریزی اثربخش و کارای نیروی انسانی باید دانست (کیانی، ۱۳۹۲، ص ۲۹).

برنامه‌ریزی نیروی انسانی عبارت است از تشخیص و تأمین کادر مورد نیاز با توجه به تغییرات و تحولات سازمان در آینده یا به‌عبارت دیگر «انتخاب مناسب‌ترین فرد برای مناسب‌ترین کار در مناسب‌ترین زمان» که در دو مرحله انجام می‌پذیرد: برنامه‌ریزی احتیاجات نیروی انسانی و برنامه‌ریزی تأمین نیروی انسانی.

اما فرآیند برنامه‌ریزی نیروی انسانی برای تأمین نیروی انسانی مورد نیاز سازمان شامل مراحل زیر است:

ـ مطالعه و بررسی اهداف آتی سازمان

ـ برآورد نیروی انسانی موجود (تجزیه و تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی).

ـ پیش‌بینی نیاز به نیروی انسانی.

ـ مقایسه بین نیروهای انسانی موجود و مورد نیاز که به تعیین کمبود یا مازاد نیروی انسانی و یا تعادل عرضه و تقاضای نیروی انسانی می‌انجامد.

ـ تعیین هدف‌ها و خط‌مشی‌ها در مورد کمیت و کیفیت نیروی انسانی.

ـ تنظیم برنامه‌های اجرایی (برنامه‌های گزینش، استخدام، بکارگماری، جابجایی، آموزش و بهسازی).

ـ کنترل و ارزیابی به منظور تعیین میزان تحقق هدف‌های برنامه‌های نیروی انسانی و مشخص کردن نقاط قوت و ضعف برنامه‌ها (حداد، ۱۳۸۴، صص ۶۷-۶۸).

۳-۳-۲-۲- کارمندیابی، انتخاب و استخدام

هنگامی که نتایج برنامه‌ریزی نیروی انسانی، نیاز به نیروی انسانی را نشان دهد، مدیران مربوط باید روش‌های برآوردن آن نیاز را بررسی و ارزیابی کنند، در واقع به بررسی جایگزین‌های کارمندیابی بپردازند تا بتوانند با نیروهای موجود جوابگوی نیازها باشند. زمانی که هیچ کدام از جایگزین‌ها، مناسب و کافی نباشد، فرآیند کارمندیابی آغاز می‌شود. در هر کدام از روش‌های کارمندیابی درون سازمانی و برون سازمانی، باید به روش‌های مناسب کارمندیابی نظر داشت:

الف) روش‌های کارمندیابی از داخل

مدیران سازمان زمانی می‌توانند خط‌مشی ترفیع از داخل را دنبال کنند که بتوانند:

۱. ویژگی‌ها و شایستگی‌های کارکنان موجود در سازمان را بشناسند. مهم‌ترین ابزارها برای شناسایی استعداد داخلی سازمان، موجودی مهارت و موجودی مدیریت است. اطلاعات موجودی مهارت و موجودی مدیریت به مدیران در شناسایی افراد داخل سازمان کمک زیادی می‌کند.

۲. از روش‌های علمی برای کشف و جذب آن‌ها استفاده کنند. عمومی‌ترین روش‌ها برای کارمندیابی داخلی، روش اعلان پست خالی و روش پیشنهاد پذیرش شغل می‌باشد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

اعلان پست خالی روشی برای گفتگو و برقرار ساختن ارتباط با کارکنان سازمان برای پست‌های خالی سازمان می‌باشد. پیشنهاد پذیرش شغل، روشی است که افراد می‌توانند در صورت اعتقاد به داشتن شرایط لازم برای تصدی پست‌های خالی، پذیرش آن را پیشنهاد کنند.

این سیستم، دارای جنبه‌های مثبت و منفی می‌باشد: جنبه مثبت آن، این است که مدیران، کارکنان شایسته و با کفایت سازمان را بهتر می‌توانند شناسایی کنند و در غیر این صورت، شاید آن‌ها فراموش می‌شدند، چون سرپرستان، اغلب از توانایی‌ها و تمایلات کارکنان خود اطلاعات کامل ندارند، همچنین این سیستم موجبات پیشرفت و توسعه کارکنان را فراهم می‌کند و هزینه‌های کارمندیابی را کاهش می‌دهد.

جنبه منفی این سیستم در ذات این سیستم نیست، بلکه در استفاده غلط از این سیستم حاصل می‌شود. اگر دقت لازم برای انتخاب بهترین و مناسب‌ترین فرد صورت نگیرد، سیستم اعتبار خودش را پیش کارکنان از دست می‌دهد. در مورد افرادی که انتخاب نمی‌شوند باید دلایل کافی وجود داشته باشد و برای آن‌ها بیان گردد، به طوری که نظر آن‌ها درباره فرد انتخاب شده مثبت شود. مسأله دیگر، این که این سیستم ممکن است به حرکت مکرر کارکنان از شغلی به شغل دیگر منجر گردد.

ب) روش‌های کارمندیابی از بیرون سازمان

منابع کارمندیابی، مکان و محل افراد بالقوه برای مشاغل را تعیین می‌کند. روش‌های کارمندیابی ابزارهایی هستند که از طریق آن، متقاضیان شغل برای استخدام در سازمان ترغیب و جذب می‌شوند. برخی از مهم‌ترین این روش‌ها عبارتند از تبلیغات، مؤسسات کارگماری یا کاریابی، کارمندیابان، برگزاری دوره‌های کاری آزمایشی و اقدامات کارکنان سازمان می‌باشد.

پس از انتخاب هر یک از روشهای فوق نوبت به گزینش می‌رسد که لازم است معیارهای مدنظر سازمان در این زمینه دقیقاً احصاء گردد. این معیارها عموماً به سه نوع معیارهای سازمانی، معیارهای اخلاقی و معیارهای ارزشی تقسیم می‌شود (درون‌پرور، ۱۳۸۶، ص۲۶).

۴-۳-۲-۲- تجزیه و تحلیل مشاغل

تجزیه و تحلیل شغل شرح خلاصه وظایف و مسئولیت‌های شغل، رابطه آن شغل با سایر مشاغل، دانش و مهارت‌های لازم برای اجرای آن و شرایط کار است. اجرای تجزیه و تحلیل شغل شامل مراحل زیر است:

۱) بررسی کل سازمان ۲) بیان هدف ۳) مطالعه‌ی نمونه‌ای از مشاغل ۴) اطلاعات لازم درباره‌ی شغل ۵) تنظیم شرح شغل ۶) تنظیم شرایط احراز شغل ۷) طراحی شغل ۸) ارزیابی مراحل مختلف به منظور اصلاحات (همان منبع، ص۲۸).

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۵-۳-۲-۲- طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی

یکی از ابزارهای مهم در نظام مدیریت منابع انسانی، بویژه در سازمان‌های بزرگ «سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی» است. این سیستم اطلاعاتی قادر است تا با استفاده از پایگاه‌های داده در رابطه با نیروی انسانی سازمان، اطلاعات مورد نیاز را برای تصمیم‌گیری مدیران میانی و مدیران ارشد سازمان در رابطه با مدیریت منابع انسانی سازمان فراهم سازد. تعاریف مختلفی از سیستم اطلاعات منابع انسانی وجود دارد.

- یک سیستم رایانه‌ای فقط برای جمع‌آوری، ذخیره، نگهداری، بازیابی داده‌های مورد نیاز یک سازمان از کارکنانش

- علاوه بر استفاده فوق برای کمک به برنامه‌ریزی، امور اداری، تصمیم‌گیری و کنترل فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی طراحی می‌شود

- یک سیستم اطلاعات منابع انسانی باید رویکردی یکپارچه برای جمع‌آوری، ذخیره، تحلیل و کنترل جریان اطلاعات منابع انسانی در داخل یک سازمان تعریف شود (**Byun, 2007**).

بدیهی است که در هر صورت، شناخت سطوح مختلف مدیریت سازمان و تعیین حیطه‌های تصمیم گیری و اطلاعات و داده‌های مورد نیاز هر سطح و شناخت فرآیندهای سازمان از مقدمات ایجاد این سیستم هستند. استقرار این سیستم، مدیران سازمان را در هر سطح تصمیم‌گیری، مجهز به اطلاعات مورد نیاز کرده و آن‌ها را قادر می‌سازد تا درباره استراتژیک‌ترین منبع سازمان تصمیمات بهتری را اتخاذ کنند. طراحی دقیق این سیستم نیز نیاز به بسط و انطباق عملی هرکدام از اجزاء با شرایط کاری سازمان دارد که در این باره می‌توان با بهره‌گیری از متخصصان مدیریت منابع انسانی و متخصصان تحلیل و ایجاد سیستم‌های اطلاعاتی در قالب کاری گروهی، سیستم مناسبی را ایجاد کرد.

تعدادی از کاربردهای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی در برنامه‌ریزی نیروی انسانی به شرح زیرند:

۱ - جمعیت شناسی، برنامه‌ریزی و تحلیل سازمانی: نظام اطلاعاتی منابع انسانی توانایی سازمان را برای گردآوری و ردیابی ویژگی‌های بنیادی چون سن، جنس، سطح آموزش و پرورش، طول خدمت، نژاد و. . . را فراهم می‌آورد. این اطلاعات تصمیم‌گیری در زمینه‌هایی چون برنامه‌ریزی جانشینی کارکنان، تحلیل بهره‌دهی نسبت به بهره‌گیری و تحلیل دستمزد نسبت به بهره‌وری را آسان می‌کند.

۲ - برنامه‌ریزی برابری استخدامی و ردیابی آن: نظام اطلاعاتی منابع انسانی می‌تواند به برنامه‌ریزی برابر استخدامی برای زنان و دیگر گروههای اقلیت یاری بسیار دهد و در نتیجه سازمان را قادر می‌سازد تا ضرورت‌های قانونی را در این زمینه رعایت کند.

۳ - تهیه طرح‌های راهنما و پیش‌بینی: بروندادهای نظام اطلاعاتی منابع انسانی می‌تواند مبنایی برای پیش‌بینی اثرهای طرح‌های گوناگون باشد. این کار به تعیین و تشخیص کمبودها یا مهارت‌های آینده، هدایت مسیر کارراهه، سنجش کارمندیابی‌های گذشته یا پیش‌بینی شده، الگوهای ترجیح و جایگزینی برای کارکنان دارای کارکرد بالا یا پایین و کارهایی از این شمار یاری می‌دهد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۴ - تحلیل بهره‌وری و ارزیابی برنامه: نظام اطلاعاتی منابع انسانی می‌تواند برای ردیابی پیامدهای برنامه‌های آموزشی و دیگربرنامه‌های بهبودبهره‌وری برپایه میزان‌های گوناگون اندازه‌گیری عملکرد به کار برده می‌شود (کیانی، ۱۳۹۲، ص۳۳).

٦-۳-۲-۲- طراحی سیستم بهداشت و ایمنی

ایمنی یعنی حمایت کارکنان از آسیب‌هایی که از حوادث مربوط به کار ناشی می‌شود. سلامتی روانی و جسمی یعنی بهداشت و حفظ کارکنان از بیماری‌های روانی و جسمی که از کار و محیط کار نشأت می‌گیرد. این وظایف اهمیت بسیاری دارند، زیرا میزان نارضایتی و رضایت کارکنان را شکل می‌دهد. افراد در محیط ایمن و سالم رضایت و لذت بیشتری کسب می‌کنند و با کارآیی بیشتری به فعالیت می‌پردازند. به همین دلیل مدیران به تدوین برنامه‌های ایمنی و سلامتی روانی و جسمی با توجه به نوع کار و وظایف و شرایط محیطی حاکم می‌پردازند (همان منبع، ص۳۴).

۲-۲-۷-۳- طراحی نظام جبران خدمات جهت تعیین حقوق و مزایای مناسب و عادلانه

یکی دیگر از وظایف مدیریت منابع انسانی، اداره نظام جبران خدمات می‌باشد. مدیران می‌توانند به منظور نظارت و تأثیرگذاری بر رفتار افراد سازمان و افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی، از طراحی مناسب نظام جبرانی خدمات استفاده کنند. نظام جبران خدمات مناسب می‌تواند به جذب و حفظ و پرورش نیروی انسانی منجر گردد. برای کارکنان به دلیل مشارکت آنان در فعالیت‌ها و اهداف سازمان باید جبران خدمات منصفانه و مؤثر را در نظر گرفت. برای این منظور نظام جبران خدمات باید انگیزه‌آور باشد. به طور کلی هر جا سخنی از تناسب نظام جبران خدمات مطرح می‌گردد، بحث مسائل مربوط به انگیزه پیش می‌آید، لذا با توجه به نقش و تأثیر نظام مذکور در تغییر رفتار و انگیزه افراد سازمان و افزایش بهره‌وری، لازم است مدیران توجه لازم را برای طراحی مناسب آن داشته باشند.

کل جبران خدمات که کار فرما در قبال کار یک فرد تأمین می‌کند، جبران خدمات مالی و جبران خدمات غیرمالی می‌باشد. جبران خدمات مالی همان حقوق و مزایایی است که افراد به صورت پول نقد و یا کمک‌های مالی غیرمستقیم دریافت می‌کنند. جبران خدمات غیرمالی، لذت و رضایتی است که افراد از انجام کارهای در خور توجه و مهم و غنی و همین طور از محیط کاری مناسب و خوشایند کسب می‌کنند. نظام جبران خدمات اگر منصفانه و متعادل باشد بر انگیزه و رضایت کارکنان تأثیر مستقیم دارد.

اصولاً اهداف یک سازمان از طراحی نظام جبران خدمات باید جذب و حفظ کارکنان شایسته و همچنین افزایش انگیزه آن‌ها باشد. عواملی مختلفی وجود دارد که بر تعیین جبران خدمت مالی تأثیر دارد. سه عامل

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

اساسی که بر میزان جبران خدمات مالی تأثیر مستقیم دارند عبارتند از شغل، شاغل و عملکرد. برخی به این موارد عواملی همچون بازار نیروی کار و خط‌مشی‌های سازمان را نیز می‌افزایند.

این عوامل که هم درون سازمانی و هم برون سازمانی است شامل بازار نیروی کار، خط مشی‌های سازمان، شغل و کارکنان سازمان دارد. سازمان‌ها خط مشی‌ها را طوری تنظیم می‌کنند که از نظر پرداخت در جامعه پیشرو باشند. برخی کوشش می‌کنند موقعیت متوسطی را در بازار نیروی کار داشته باشند و احتمالاً بعضی‌ها هم ممکن است خط‌مشی دنباله رو را داشته باشند (زارعی متین، ۱۳۷۹، ص ۱۸۴).

مشاغلی که افراد به عهده دارند، مهم‌ترین عامل تعیین کننده میزان حقوق و دستمزد است. پرداخت حقوق توسط سازمان‌ها برای ارزشی است که افراد در وظایف، مسؤولیت‌ها و مشارکت در دستیابی به اهداف و سایر عوامل مربوط به شغل ایجاد می‌کنند. در واقع در این جا ارزش شغل مطرح می‌شود. برای ارزشیابی هر شغل از روش‌های متعددی مانند روش درجه‌بندی، روش رتبه‌بندی، روش مقایسه عوامل، روش امتیازی می‌توان استفاده کرد. در ارزیابی کارکنان سازمان نیز به عنوان شاغلان سازمان، ویژگی‌هایی همچون ارشدیت، تجربه، عضویت در سازمان و استعداد دخیل می‌گردد.

۳-۲-۲-۸- ارزیابی عملکرد

یکی از حساس‌ترین و پیچیده‌ترین وظایف مدیریت منابع انسانی، فرآیند ارزیابی است. از این جهت «حساس» است که همراه با نوعی قضاوت و داوری می‌باشد و این امر می‌تواند موجب افزایش انگیزه کارکنان و یا تخریب روحیه و افت کارآیی آنان شود و از این بابت «پیچیده» است که دسترسی به شاخص‌های عینی و معیار صحیح ارزیابی برای اکثر فعالیت‌های غیر یدی و محصولات غیر قابل شمارش، غالباً مشکل و بعیدالوصول می‌نماید.

ارزیابی عملکرد، سیستمی است که ارزشیابی و بازبینی دوره‌ای از نحوه انجام کار افراد در سازمان را صورت می‌دهد. نتیجه فرآیند ارزیابی نحوه انجام کار کارکنان، تأمین اطلاعاتی است که بر تصمیمات مدیر پرسنل تأثیر مستقیم دارد. در واقع بسیاری از تصمیمات مدیریت منابع انسانی، مانند تعیین نیازهای انسانی سازمان، تعیین نیازهای آموزشی، نظام پرداخت مناسب، ترفیع و جابجایی، تحت تأثیر نتایج ارزشیابی عملکرد کارکنان قرار می‌گیرد.

علاوه بر استفاده زیاد سازمان از فرآیند ارزیابی، خود کارکنان هم از این مهم بهره‌مند می‌شوند، زیرا در نتیجه ارزشیابی عملکرد، کارکنان از نحوه انجام وظایف محوله مطلع می‌گردند و بر این اساس سعی می‌کنند بر اشتباهات خود تسلط یابند، لذا منافع فرد و سازمان، اقتضا می‌کند که فرآیند ارزشیابی عملکرد به طور کامل و منظم صورت گیرد.

دلایل اصلی نیاز سازمان‌ها به انجام ارزیابی عملکرد کارکنان عبارتند از:

ـ تشویق عملکردهای مطلوب و نهی از عملکردهای نامطلوب کارکنان

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

ـ پاسخ به این نیاز کارکنان که «حق دارند از نظرات کار فرما در مورد عملکرد خود مطلع باشند».
ـ شناسایی افرادی که قابلیت ارتقاء دارند و یا مستحق افزایش دستمزد و مزایای جانبی هستند.
ـ نیاز سنجی آموزشی کارکنانی که جهت ارتقاء یا جبران کاستی‌ها نیاز به آموزش دارند.
ـ امکان بازنگری مشاغل و پست‌های سازمانی (رحمان‌پور، ۱۳۹۱، ص۷۲).

٤-۲-۲- ابعاد مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی به عنوان ابزار اهداف، برنامه‌ها و راهبردهای سازمانی نیروی‌انسانی، توجه صاحبنظران را به خود جلب کرده است. مدیریت منابع انسانی دارای ابعاد جذب، به‌کارگیری، بهسازی و نگهداری منابع انسانی است که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود.

الف) مدیریت منابع انسانی در بعد جذب منابع انسانی: طرح‌ریزی منابع انسانی عبارت از تعیین راهبردهای خرد و کلان عرضه و تقاضای نیروی انسانی، نظام اطلاعات منابع انسانی و تأمین نیروی انسانی است.

ب) مدیریت منابع انسانی در بعد به‌کارگیری منابع انسانی: در حوزه کارگزینی و اشغال پست‌های مدیریت منابع انسانی است. در این مرحله، خصوصیات اساسی شغل، شرح شغل، شرایط احراز شغل می‌باید تعیین شوند؛ یعنی خصوصیاتی که زیر بنای اصلی شغل هستند و بدون داشتن آن‌ها، یک نامزد خاص نمی‌تواند شغل مورد نظر را به گونه‌ای رضایت بخش انجام دهد. سایر فعالیت‌های به‌کارگیری عبارتند از: نظارت بر استخدام، تجزیه و تحلیل مشاغل، انتخاب و استخدام نیروهای شایسته تعیین جایگاه صحیح سازمانی، رابطه آن شغل با مشاغل دیگر، دانش و مهارت‌های لازم برای انجام دادن آن شغل، طرح‌های کارسنجی و زمان سنجی.

ج) مدیریت منابع انسانی در بعد بهسازی منابع انسانی: یعنی آموزش و پرورش برای افزایش کیفیت منابع‌انسانی؛ به عبارت دیگر افزایش فرصت یادگیری است. بهسازی توسعه افراد برای بهبود اثربخشی فردی و سازمانی می‌باشد. سایر فعالیت‌های بهسازی عبارتند از: فرایند اجتماعی کردن، مدیریت عملکرد، حقوق و مدیر و آموزش مهارت‌های لازم.

د) مدیریت منابع انسانی در بعد نگهداری منابع انسانی: مدیریت عملکرد، حقوق و دستمزد، تناسب پرداخت با جبران خدمات است. سایر فعالیت‌های نگهداری عبارتند از: طراحی نظام ارزیابی عملکرد، طراحی نظام پاداش، طراحی نظام حقوق و دستمزد، وساطت میان سازمان و سندیکاها، طراحی نظام پیشنهادات و شکایات، طراحی نظام بهداشت و ایمنی کار و طراحی نظام انضباطی (دعایی، ۱۳۸۷، ص۹۲).

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۲-۲-۵- نقش فناوری اطلاعات در عملکرد مدیریت منابع انسانی

ورود و به کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان در حوزه‌های مختلف کارکردهای خاص خود را خواهد داشت و از جمله در حوزه منابع انسانی و عملکردهای آن می‌تواند نقش‌های زیادی را در جهت انجام بهتر وظایف مدیریت منابع انسانی ایفا نماید. با به‌کارگیری فناوری اطلاعات در هر یک از عملکردها، زمینه‌های لازم جهت شناسایی، انتخاب استخدام، آموزش و به کارگیری مؤثر منابع انسانی ایجاد خواهد شد و در نهایت ارتقاء عملکرد منابع انسانی را به دنبال خواهد داشت. برخی از نتایج کاربرد فناوری اطلاعات در عملکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی به شرح ذیل است:

ـ دقت در انجام عملکرد

ـ سرعت در انجام عملکرد

ـ شفافیت در سیستم

ـ جامعیت در طراحی سیستم

ـ اطلاع رسانی گسترده و به موقع با استفاده از شبکه‌های اینترنت و اینترانت

ـ ارزیابی دقیق و سریع

ـ اعلام بازخورد به موقع

ـ انجام امور تکرارپذیر توسط سیستم‌های سخت‌افزاری

ـ کنترل و ارزیابی نامحسوس

ـ برقراری عدالت

ـ برقراری نظم بیشتر

ـ تغییر در فرآیندها و ساختار سازمانی از طریق فناوری اطلاعات (سعادت، ۱۳۸۹، ص۱۲۶).

۳- پیشینه تحقیق

آنچه که از مطالعه متون مرتبط با مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های با قابلیت اطمینان بالا بدست می‌آید، نشانگر ضرورت استفاده وسیع از فناوری‌های اطلاعات در مدیریت منابع انسانی در این سازمان‌هاست. تعدادی از تحقیقات انجام شده به‌شرح زیر می‌باشد:

۱-۳- رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اجرای مدیریت الکترونیکی منابع انسانی

فارسیجانی و عرف‌نژاد (۱۳۹۰) نیز مقاله‌ای را با نام رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اجرای مدیریت الکترونیکی منابع‌انسانی جهت دستیابی به کلاس جهانی نگاشته‌اند. در این پژوهش به بررسی برخی از عوامل مؤثر بر اجرای مدیریت الکترونیک منابع انسانی پرداخته شده است. این عوامل شامل عوامل کاری عوامل فردی عوامل محیطی عوامل سازمانی و نوآوری مدیریت الکترونی منابع انسانی هستند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۲-۳- اثربخشی منابع انسانی الکترونیک

سحرخیز (۱۳۸۹) مقاله‌ای را تحت عنوان اثربخشی منابع انسانی الکترونیک انجم داده است. هدف این مقاله بیان شکاف مفهوم مدیریت الکترونیک منابع انسانی و ارتباط آن با اثربخشی است.

۳-۳- نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی

ایمانی‌پور، محمدپور و قلی‌پور (۱۳۹۱) پژوهش را با نام نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی انجام دادند. این پژوهش از نظر رویکرد تحقیق آمیخته است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی مدیران ارشد ادارات مرکزی بانک صادرات و در بخش کمی کلیه کارکنان شاغل در این ادارات هستند. ابزار جمع‌آوری داده در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه بوده است. در بخش کمی ۲۳۰ پرسشنامه توزیع شد که درنهایت ۲۰۰ مورد قابل استفاده بود. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که زیرسیستم‌های الکترونیکی پرداخت و پاداش بر اساس عملکرد، مدیریت عملکرد و مدیریت آموزش بیشترین تأثیر را در تشویق کارکنان به نوآوری دارند.

٤-۳- منابع مدیریت منابع انسانی الکترونیک ابزار تحول در بهره‌وری سازمان

عرفانیان خان‌زاده نجف‌بیگی و دانش‌فرد (۱۳۹۴) مقاله‌ای را با نام مدیریت منابع انسانی الکترونیک ابزار تحول در بهره‌وری سازمان (ارائه مدل به روش کیو) مورد نگارش قرار دادند. این مقاله پژوهشی با رویکردی آمیخته اقدام به شناسایی عوامل مؤثر بر استقرار مدیرت الکترونیک منابع انسانی کرده است. همچنین با روش "کیو" که روشی کمی کیفی است، مد مفهومی استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان‌های دولتی استان خراسان رضوی ارائه گردیده است.

۵-۳- مدیریت الکترونی منابع انسانی:

روئل، بوندارک و لویز (۲۰۰۴) نیز مقاله مدیریت الکترونیک منابع انسانی: نوآوری یا ناراحتی. مطالعه اکتشافی در ۵ سازمان بزرگ بر روی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر وب را نوشته‌اند. نتایج این تحقیق به این صورت است که هدف مدیریت الکترونیک منابع انسانی بهبود کارایی و کاهش هزینه است و شکافی بین تحقیقات و واقعیت وجود دارد و مدیریت الکترونیک منابع انسانی به بهبود شایستگی‌های کارکنان کمک می‌کند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۶-۳- تأثیر فناوری اطلاعات بر روی تکامل کارکردهای منابع انسانی

لونگ (۲۰۰۹) نیز پایان‌نامه‌ای را با نام تأثیر فناوری اطلاعات بر روی تکامل کارکردهای منابع انسانی را نوشت. هدف این پایان‌نامه بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر روی کارکردهای منابع انسانی بوده و این پایان‌نامه شامل دو بخش تئوری و فراتحلیل است.

۷-۳- اجرای مدیریت الکترونیک منابع انسانی

شیلپا و گوپا (۲۰۱۱) نیز مقاله‌ای را با نام مفاهیمی برای اجرای مدیریت الکترونیک منابع انسانی را مورد تحریر قرار داده‌اند. هدف این مقاله شناسایی چالش‌های مرتبط با اجرای مدیریت الکترونیک منابع انسانی و پیشنهادهایی برای افزایش اثربخشی سامانه‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی است. همچنین این مقاله اجرای مدیریت الکترونیک منابع انسانی را به صورت تطبیقی بین صنایع خدماتی و تولیدی سازمان‌های هندی بررسی می‌کند.

۸-۳- شناسایی فرایند ایجاد ارزش مدیریت الکترونیک منابع انسانی

وهیودی و پارک (۲۰۱۴) مقاله‌ای را با نام شناسایی فرایند ایجاد ارزش مدیریت الکترونیک منابع انسانی مورد نگارش قرار داده‌اند. هدف این مقاله شناسایی عوامل مؤثر بر پذیرش مدیریت الکترونیک منابع انسانی و ایجاد ارزش در بخش دولتی اندونزی است. روش انجام این پژوهش آمیخته است. نتایج این تحقیق نشان دهنده آن است که مطلوبیت ادراک شده مدیریت الکترونیک منابع انسانی پیش‌بینی کننده قوی برای کاربردی بودن مدیریت الکترونیک منابع انسانی است. از طرفی وجود قوت در مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی را بر روی کاربردی بودن مدیریت الکترونیک منابع انسانی دارا است.

۹-۳- اثرات مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ایجاد ارزش

سبیر و همکاران (۲۰۱۵) پژوهشی را با نام اثرات مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ایجاد ارزش (مطالعه صنعت بانکداری در پاکستان) را انجام دادند. هدف این مقاله بررسی نقش مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ایجاد ارزش در بخش بانکداری است. نتایج این تحقیق نشان‌دهنده آن است که اثربخشی مدیریت منابع انسانی و اثربخشی ادراک شده فعالیت‌های منابع انسانی، دو جزء کلیدی برای ایجاد ارزش است.

۱۰-۳- تأثیر مدیریت الکترونیک منابع انسانی بر روی عملکرد سازمانی

بارتی (۲۰۱۵) پژوهشی را با نام تأثیر مدیریت الکترونیک منابع انسانی بر روی عملکرد سازمانی انجام داد. هدف این پژوهش بررسی کارکردهای مدیریت الکترونیک منابع انسانی در بخش بانکداری و تأثیر این

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

رویکرد بر عملکرد سازمانی و عملکرد کارکنان است. نمونه آماری این پژوهش ۱۵۰ نفر بودند. نتایج این مقاله نشان دهنده این موضوع، است که سازمان‌ها می‌توانند از فناوری اطلاعات به منظور مدیریت کارکنان و انجام کارکردهایی مانند کارمندیابی، انتخاب، آموزش و پاداش استفاده کنند.

۱۱-۳- شناسایی تفاوت‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی و غیردولتی

اسلامی (۱۳۸۷) در مطالعه‌ای به شناسایی تفاوت‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی و غیردولتی پرداخت و نتیجه گرفت که سازمان‌های دولتی با عواملی چون ثبات شغلی، سطح اجتماعی و رفاه یکسان می‌توانند کارایی بیشتری ایجاد نمایند که به علت نوع پرداخت مزایا این نقطه قوت تضعیف می‌شود.

۱۲-۳- اثرات فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری

ایچنیوسکی و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق خود با عنوان اثرات فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری دریافتند که برخی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی شامل مشارکت کارگران در تیم‌های حل مسأله، چرخش شغلی، اشتراک‌گذاری اطلاعات به صورت منظم در سازمان‌های با قابلیت اطمینان بالا وجود دارد و آموزش، قابلیت اطمینان تولید خط را در خطوط تولید فولاد افزایش می‌دهد.

٤- ارائه مدل تجربی، روش شناسی و داده‌ها

۱-٤- روش پژوهش

انتخاب روش تحقیق بستگی به موضوع، اهداف، فرضیه‌های تدوین شده و ملاحظات اخلاقی و انسانی ناظر بر موضوع تحقیق و وسعت امکانات اجرایی دارد. میلر اعتقاد دارد که آن‌چه در یک تحقیق علمی، مورد توجه دیگران و حتی خود محقق قرار می‌گیرد، موضوعی است که کشف شده، اما اغلب روش کشف، که اصلی‌ترین نقش را در یک پژوهش علمی دارد، نادیده انگاشته می‌شود.

برای بررسی تأثیر و نقش فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی جمعی از کارکنان مرکز آموزش تخصصی بسیج امام رضا(ع) مشهد، ابتدا ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر مدیریت منابع انسانی را با روش دلفی به‌دست آورده و سپس از مقیاس طیف لیکرت[1] نظر تمامی پاسخ دهندگان را جمع‌آوری کرده و پس از آن اهمیت هر کدام مشخص شده و توسط پرسشنامه‌ای که محقق ساخته وضعیت عوامل بررسی می‌شود.

1. Likert

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق ابتدا جهت توصیف داده‌ها از جداول و نمودارهای توزیع فراوانی و میانگین‌های هر سؤال و برای استنباط نتایج از نمونه مورد بررسی به جامعه آزمون‌های نسبت و مدل **GAHP** استفاده شده است.

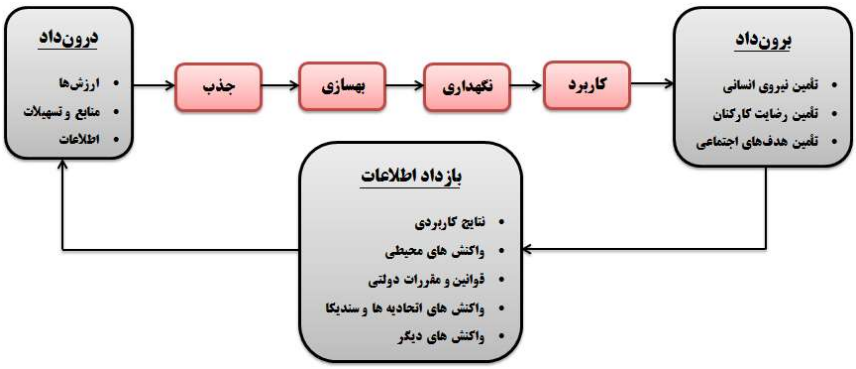
تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی – پیمایشی، ابزار آن، پرسشنامه و جامعه آماری، جمعی از مدیران، مربیان و کارکنان مرکز آموزش تخصصی بسیج امام رضا (ع) مشهد است.

این تحقیق مطابق تعریف فوق در پی بررسی تأثیر و نقش فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی جمعی از مدیران، مربیان و کارکنان مرکز آموزش تخصصی بسیج امام رضا (ع) مشهد می‌باشد که نتایج آن می‌تواند در تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری مربوط به استفاده از فناوری اطلاعات در مدیریت منابع انسانی مورد استفاده قرار گیرد.

۲-٤- تشریح مدل پژوهش

در مدل فرایندآموزش از مدل «کاربرد تئوری سیستم در مدیریت منابع انسانی»دکتر میرسپاسی (۱۳۸۹) استفاده می‌شود.

بر اساس این مدل مدیریت منابع انسانی به معنای وسیع کلمه، قسمتی از قلمرو علم و هنر مدیریت را شکل داده، طرح‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل عملیات استخدامی، بهسازی، نگهداری و کاربرد منابع انسانی را درجهت تأمین هدف‌های کارکنان، سازمان و جامعه، شامل می‌شود.



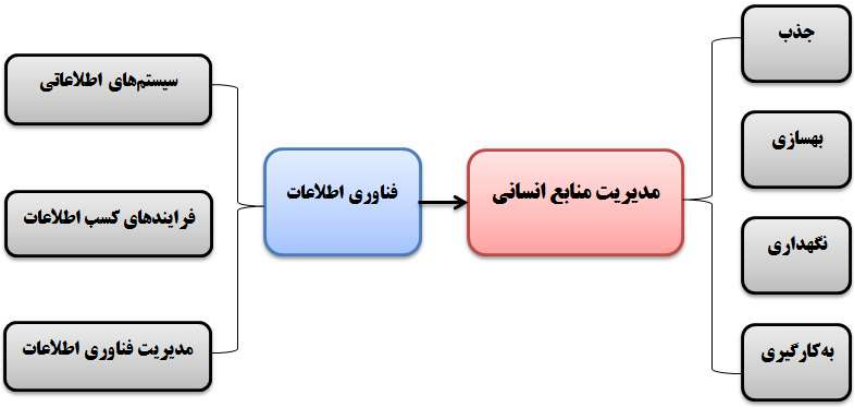
شکل ٤-۱: مدل کاربرد تئوری سیستم در مدیریت منابع انسانی

مدل‌های فناوری اطلاعات بیشتر وصفی و توصیفی هستند تا پیشگویانه و در سطح‌های بسیار درشت و عموماً با تعداد کمی از پارامترهای جهانی ساخته می‌شوند و برای پیشگویی واقعی از رفتارهای آینده

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مناسب نیستند. در گذشته به علت کم بودن فناوری‌های در دسترس برای مطالعات آزمایشی و تجربی و نیز اینکه اطلاعات کمی در مورد آن‌ها وجود داشت با کمبود اطلاعات زیادی مواجه بودیم. خوشبختانه رشد و افزایش اینترنت این تراژدی را تغییر داد. تحلیل فناوری اطلاعات روش تشخیصی قدرتمندی برای تحلیل طبیعت و الگوی ارتباطات میان اعضای یک گروه خاص است که برای تحلیل شبکه‌ها در علوم مختلف و بین رشته‌ای توسعه یافته است.

برای رسیدن به مدل مفهومی در این پژوهش از مدل «کاربرد تئوری سیستم در مدیریت منابع انسانی» دکتر میرسپاسی و تأثیری که میزان استفاده از فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی دارد استفاده شده است. در مقاله حاضر فناوری اطلاعات به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده و تأثیر آن بر روی مدیریت منابع انسانی به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار می‌گیرد.



شکل ٤-۲: مدل مفهومی تاثیر و نقش فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- یافته‌های حاصل از ویژگی‌های جمعیت شناسی

تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در قسمت آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار برای تجزیه و تحلیل استفاده شده است. در تحلیل‌های آمار استنباطی از آزمون‌های **t**، تک متغیره، **t** هتلینگ، **t** همبسته و تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شده است. محاسبات آماری توسط نرم‌افزار **SPSS** انجام گرفته است.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مشخصات پاسخ‌دهندگان که از پرسشنامه ساخته شده توسط محقق جمع‌آوری شد و شامل سن، جنست و میزان تحصیلات می‌باشد در جداول زیر نشان داده شده است.

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۶۳	۷۴
زن	۲۲	۲۶
جمع	۸۵	۱۰۰

جدول۵-۱: توزیع کارکنان بر حسب جنسیت

براساس یافته‌های جدول ۵-۱، کارکنان مرد ۷۴ درصد و کارکنان زن ۲۶ درصد می‌باشند.

مدرک	فراوانی	درصد
دیپلم	۱۱	۱۳
کاردانی	۲۶	۳۱
کارشناسی	۳۱	۳۶
کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۷	۲۰
جمع	۸۵	۱۰۰

جدول۵-۲: توزیع کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی

براساس یافته‌های جدول ۵-۲، بیشترین مدرک تحصیلی کارکنان کارشناسی با ۳۶ درصد و کمترین مدرک تحصیلی دیپلم با ۱۳ درصد می‌باشند.

سن	فراوانی	درصد
۱۸ - ۲۵	۸	۹
۲۶ - ۳۵	۵۴	۶۳
۳۵ به بالا	۲۳	۱۳
جمع	۸۵	۱۰۰

جدول۵-۳: توزیع کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

براساس یافته‌های جدول ۵-۳، بیشترین سن مربوط به ۲۶ - ۳۵ با ۶۳ درصد و کمترین سن مربوط به ۱۸ - ۲۵ با ۹ درصد می‌باشند.

۲-۵- یافته‌های حاصل از مقایسه میانگین‌ها

جداول زیر رابطه بین فناوری اطلاعات و مؤلفه‌های فرایند آموزش از طریق مقایسه میانگین پاسخ‌های داده شده به سؤالات پرسشنامه را نشان می‌دهد.

	میانگین μ	انحراف معیار S	خطای معیار Se	تک متغیره t
جذب نیروی انسانی	۷/۳۲	۰/۵۰۸	۰/۰۵۸	۲۳/۵۹

جدول۵-٤: مقایسه میانگین نمره تأثیر فناوری اطلاعات بر جذب نیروی انسانی

بر اساس یافته‌های جدول ۵-۴، **t** مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگتر می‌باشد. بنابراین تأثیر فناوری اطلاعات بر جذب نیروی انسانی بیش از سطح متوسط مؤثر می‌باشد.

	میانگین μ	انحراف معیار S	خطای معیار Se	تک متغیره t
به‌کارگیری نیروی‌انسانی	۷/۹۱	۰/۵۳۴	۰/۰۵۲	۲۳/۷۱

جدول۵-۵: مقایسه میانگین نمره تأثیر فناوری اطلاعات بر به‌کارگیری نیروی انسانی

بر اساس یافته‌های جدول ۵-۵، **t** مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگتر می‌باشد. بنابراین تأثیر فناوری اطلاعات بر به‌کارگیری نیروی انسانی بیش از سطح متوسط مؤثر می‌باشد.

	میانگین μ	انحراف معیار S	خطای معیار Se	تک متغیره t
بهسازی نیروی‌انسانی	۷/۶۵	۰/۵۲۶	۰/۰۶۳	۲۳/۱۹

جدول۵-٦: مقایسه میانگین نمره تأثیر فناوری اطلاعات بر بهسازی نیروی‌انسانی

بر اساس یافته‌های جدول ۵-۶، **t** مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگتر می‌باشد. بنابراین تأثیر فناوری اطلاعات بر بهسازی نیروی‌انسانی بیش از سطح متوسط مؤثر می‌باشد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

نگهداری	میانگین μ	انحراف معیار S	خطای معیار Se	تک متغیره t
نیروی‌انسانی	۶/۹۷	۰/۵۶۱	۰/۰۴۹	۲۳/۵۲

جدول۵-۷: مقایسه میانگین نمره تأثیر فناوری اطلاعات بر نگهداری نیروی‌انسانی

بر اساس یافته‌های جدول ۵-۷، **t** مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگتر می‌باشد. بنابراین تأثیر فناوری اطلاعات بر نگهداری نیروی‌انسانی بیش از سطح متوسط مؤثر می‌باشد.

مؤلفه‌ها	میانگین μ	انحراف معیار S
به‌کارگیری نیروی انسانی	۷/۹۱	۰/۵۳۴
بهسازی نیروی انسانی	۷/۶۵	۰/۵۲۶
جذب نیروی انسانی	۷/۳۲	۰/۵۰۸
نگهداری نیروی انسانی	۶/۹۷	۰/۵۶۱
t^2=۷۲/۶۳	f=۲۳/۴۹	P=۰/۰۰۰

جدول۵-۸: مقایسه میانگین نمره تأثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی

بر اساس یافته‌های جدول ۵-۸، **f** مشاهده شده در سطح $P\leq$ ۰/۰۱ معنادار بوده بنابراین تأثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی یکسان نبوده و بیشترین تأثیر مربوط به به‌کارگیری نیروی انسانی و کمترین تأثیر مربوط به نگهداری نیروی انسانی می‌باشد. میزان تأثیر فناوری اطلاعات بر مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی به ترتیب شامل به‌کارگیری نیروی انسانی، بهسازی نیروی انسانی، جذب نیروی انسانی و نگهداری نیروی انسانی می‌باشد.

٦- بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای امروز، ابزارها و روش‌های نوین اطلاع‌رسانی، موجبات ارتقای سطح دانش و آگاهی عمومی و نیز افزایش همبستگی و زمینه مشارکت مردم برای تحرکت جامعه را فراهم آورده است. از این رو، با توجه به محدودیت نقش انسان در مفاهیم توسعه و بهره‌وری در فضایی که زمینه رشد اجتماعی و کیفیت آموزش به سبب تسهیل ارتباطات و تبادل اطلاعات علمی فراهم گردد، بستر لازم برای توسعه منابع انسانی و نهادینه شدن فرهنگ بهره‌وری آسان‌تر مهیا شده و در نتیجه حرکت ملی برای ارتقای بهره‌وری، از سرعت، تداوم و تضمین بیشتری برخوردار خواهد گشت از این رو می‌توان به حکم تجربه نیز، انسان و جامعه پیشرفته‌تر را معادل با انسان و جامعه بهره‌ورتر دانست. از طرف دیگر جامعه پیشرفته قطعاً از سیستم آموزشی مدرن و مترقی برخوردار است. و این سیستم مترقی با به‌کارگیری فناوری‌های

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

نوین در بهره‌وری منابع انسانی تأثیرگذار خواهد بود. بنابراین فناوری اطلاعات با تغییر در توانایی‌های حرفه‌ای منابع انسانی لازم است هر چه بیشتر مورد توجه واقع شود؛ بطوریکه آموزش می‌بایستی از زندگی منابع انسانی پیشی بگیرد.

توان تداوم سازمان در محیط متغیر امروزی مستلزم به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان می‌باشد. نقش فناوری اطلاعات در سازمان‌های جدید به اندازه‌ای پر رنگ است که سیاری از نظریه‌پردازان سازمان، مدیران و تصمیم‌گیران سازمان‌ها را به اتخاذ استراتژی مرتبط با این فناوری‌ها در جهت‌گیری‌های آتی سازمان‌ها توصیه می‌کنند. از قسمت‌های مهم سازمان که تحت تأثیر این فناوری قرار خواهد گرفت، منابع انسانی سازمان می‌باشد. به طور طبیعی نحوه مدیریت بر نیروهایی که در محیط جدید یعنی محیطی که با فناوری اطلاعات عجین شده است تحت‌الشعاع این فناوری قرار خواهد گرفت. فناوری اطلاعات بر ابعاد گوناگون مدیریت منابع انسانی از جمله عملکرد و توسعه تأثیرگذار می‌باشد. فناوری اطلاعات روند جهانی شدن نیروی کار را از طریق ایجاد تغییرات در برخی از مشخصه‌های محیطی و نیز تسهیل فرایند انتخاب، جذب، پرورش و به‌کارگیری نیروی انسانی فراتر از مرزهای جغرافیایی متأثر می‌سازد.

به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان برای رسیدن به اهداف سازمانی و اثربخشی و کارایی بالاتر در عصر اطلاعات غیرقابل انکار است. سازمان‌های مختلف باید بر مبنای نیازسنجی مخصوص خود به گونه‌ای از این ابزار کمک بگیرند که بتوانند هرچه سریع‌تر به اهداف خود دست یابند. لذا با توجه به استفاده روزافزون از فضای مجازی و فناوری‌اطلاعات در کشورمان، در این تحقیق سعی شد که ضمن بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و منابع انسانی به طور خلاصه به تأثیری که فناوری‌اطلاعات در بین جمعی از مدیران، مربیان و کارکنان مرکز آموزش تخصصی بسیج امام رضا (ع) مشهد بر مدیریت منابع انسانی داشته باشد پرداخته شود.

موضوعی که در این تحقیق به معرفی آن پرداخته شد در رابطه با تأثیرات فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی بود، و چون این مقوله چند سال بیش نیست که مطرح شده، به همین خاطر در کشور ما هنوز به صورت جدی به آن پرداخته نشده است.

نتایج فرضیات تحقیق از لحاظ تئوریکی نیز قابل اثبات بود؛ زیرا کارکنانی که از فناوری‌اطلاعات بیشتری استفاده می‌کنند، می‌تواند با تأثیری که بر روی تبادل اطلاعات دارد موجب شکوفایی ایده‌های جدید و تسریع در روند انجام کار شوند. همچنین افرادی که از فناوری اطلاعات در ارتباطات و کسب اطلاعات استفاده می‌کنند فرصت‌های بیشتری را در مدت زمان کمتری در زمینه اشتراک‌گذاری داده‌ها شناسایی می‌نمایند.

بر اساس نتایج حاصل از تحقیق، میزان تأثیر و نقش فناوری‌اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی در حد مطلوب بوده و بیشتر از متوسط می‌باشد، و با توجه به میزان تأثیری که استفاده از فناوری‌اطلاعات در بین

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جمعی از مدیران، مربیان و کارکنان مرکز آموزش تخصصی بسیج امام رضا (ع) مشهد داشته است در سیاست‌گذاری و نحوه استفاده از فناوری‌اطلاعات بسیار تأثیرگذار خواهد بود.

همچنین بررسی نتایج نشان داد که میزان تأثیر فناوری اطلاعات اطلاعات بر مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی به ترتیب شامل به‌کارگیری نیروی انسانی، بهسازی نیروی انسانی، جذب نیروی انسانی و نگهداری نیروی انسانی می‌باشد، که این تأثیرگذاری بر مدیریت منابع انسانی یکسان نبوده و بیشترین تأثیر مربوط به به‌کارگیری نیروی انسانی و کمترین تأثیر مربوط به نگهداری نیروی انسانی می‌باشد.

بدیهی است که با شناسایی میزان تأثیرگذاری استفاده از فناوری‌اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی، زمینه برای پیاده‌سازی در سایر حوزه‌ها مربوط به منابع انسانی در جوامع مختلف به وجود می‌آید.

۱-۶- پیشنهادات تحقیق

این تحقیق در بین جمعی از مدیران، مربیان و کارکنان مرکز آموزش تخصصی بسیج امام رضا (ع) مشهد صورت پذیرفته است. به محققین بعدی پیشنهاد می‌شود تحقیق مشابهی را در سطح ادارات دولتی و خصوصی انجام داده تا ضمن افزایش اعتبار پژوهش، نتایج حاصل از تحقیق خود را با نتایج تحقیق حاضر مقایسه کنند. همچنین می‌توانند تحقیقات خود در زمینه‌های زیر را نیز به انجام برسانند.

ـ بررسی نیازهای مدیریتی و رهبری فناوری اطلاعات در مدیریت منابع انسانی در یک جامعه آماری بزرگ‌تر

ـ بررسی دوره‌های آموزشی مورد نیاز به منظور توسعه حرفه‌ای کارکنان برای کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان

ـ بررسی تحولات آتی در شیوه مدیریتی منابع انسانی در ارتباط با فناوری اطلاعات

ـ بررسی تعداد کارکنان مورد نیاز در بخش فناوری اطلاعات در سازمان با توجه به تحولات جمعیتی آن‌ها

ـ بررسی شرایط و مهارت‌های کارکنان در زمینه به‌کارگیری فناوری اطلاعات

ـ بررسی و تعیین هزینه‌ها و منابع به منظور پیاده‌سازی فناوری اطلاعات در سازمان

ـ بررسی و تعیین میزان تأثیرگذاری مؤلفه‌های فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی

ـ بررسی شدت و چگونگی تأثیرگذاری فناوری اطلاعات بر مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی

ـ شناسایی و رتبه‌بندی عوامل کلیدی و مؤثر در فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی

ـ طراحی و پیاده‌سازی مدل تأثیر به‌کارگیری فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع و مآخذ

الف) منابع فارسی

ـ بهبودیان، جواد، ۱۳۹۱، " آمار و احتمال مقدماتی"، مشهد. دانشگاه امام رضا (ع).

ـ حداد، قاسم، ۱۳۸۴، "برنامه‌ریزی نیروی انسانی در شرکت برق منطقه‌ای مازندران و ارائه یک الگوی برنامه‌ریزی نیروی انسانی پیشنهادی"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم و فنون مازندران.

ـ دانایی‌فر، حسن، ۱۳۸۳، "الزامات عصر فن آوری اطلاعات و ارتباطات: نظریه‌پردازی در مدیریت دولتی"، فصلنامه دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ص ۶۴-۶۲.

ـ درون‌پرور، داود، ۱۳۸۶، "راهنمای مدیریت منابع انسانی"، تهران، استادی، چاپ اول.

ـ دسلر، گری، ۱۳۹۱، "مبانی مدیریت منابع انسانی"، ترجمه علی پارساییان، سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، چاپ دوم.

ـ دعایی، حبیبا. . . ، ۱۳۸۷، "مدیریت منابع انسانی"، نگرش کاربردی، مؤلف، تهران.

ـ رابینز، استیفن، ۱۳۹۰، "مبانی رفتار سازمانی"، ترجمهٔ علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ بیستم.

ـ رحمان پور، لقمان، ۱۳۹۱، "شناسایی عوامل مؤثر در حفظ و نگهداری منابع انسانی"، پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران، دانشگاه تربیت مدرس.

ـ زارعی متین حسن، ۱۳۷۹، "مدیریت منابع انسانی"، قم، بوستان کتاب، چاپ اول.

ـ زرگر، محمود، ۱۳۸۲، "اصول مفاهیم فناوری اطلاعات"، انتشارات بهینه.

ـ سعادت، اسفندیار، ۱۳۸۹، "مدیریت منابع انسانی"، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت)، تهران، چاپ هفتم.

ـ عسکریان، مصطفی، ۱۳۸۰، "مدیریت نیروی انسانی"، انتشارات جهاد دانشگاهی تربیت معلم، تهران، چاپ اول.

ـ علیزاده، اکبر، ۱۳۷۹، "فناوری اطلاعات و مدیریت"، ماهنامه تدبیر شماره ۱۱۱، ناشر سازمان مدیریت صنعتی، ص ۳۸.

ـ کیانی، علیرضا، ۱۳۹۲، "کاربرد سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی"، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۴.

ب) منابع انگلیسی

__ Armstrong, M. 2003. A handbook of personnel management practice. 4th ed. London: Kogan Page.

__ Attaran, M. (2013). "Information technology and Business process re-design", Business Process Management Journal ,Vol. 9 No 4, p44.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

__ Byun, D. 1997. Human Resource Management. In Encyclopedia of Library and Information Science Vol. 59. Edited by Allen Kent. New York: Marcel Dekker.

__ Coiera, Enrico. (2011). «Information economics and the internet». Journal of the American Medical Information Association. 7, p. 215-221.

__ DeCenzo, D. A. , and Robbins, S. P. 2008. Personnel/ Human Resource Management. 3 rd ed. London: Printice-Hall.

__ Dedrick, J. ;Vijay Gurbaxani and Kenneth L. Kraeme. (2013). «Information technology and conomic performance: a critical review of the empirical evidence». Center for organizations. University of California, Irvine.

__ Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (2009). Using the balanced scorecard as a strategic management system. Harvard Business Review. 74,1 (Jan/Feb), pp75 – 85.

__ Kaplan,R and Norton, D. (2012), The balanced scorecard: Translating strategy into action, Harvard Business School Press.

__ Laudon, Kenneth & Laudon, Jane,(2010), "Management Information systems", fifth edition, prentice Hall, U. S. A.

__ Lioyd Byars. Leslie W. Rue 2010. Human Resource Management. Sixth edition – Mc Graw Hill.

__ Noe, R. A. , Hollenbeck, J. R. Gerhart, B. , and Wright, P. M. 2011. Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. 3rd ed. Boston: Mc Graw-Hill.

__ Tseng,E. W,K. (2012). Acquiring knowledge by forein partners, International journal Ventures in a Transition Econamy: Learning-by- Doing and Learning Myopia,strategic management journal, vol23. no. 9,pp. 134-150.

__ Tseng,Shu-Mei . (2015). "The effects of information technology on knowledge management systems",Expert Systems with Applications, Vol. 35, Pages 150–160.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]