

بررسی تأثیر و نقش فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی (مطالعه موردی: مدیران، موییان 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 متتمرکز 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، موییان 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، موییان و کارکنان مرکز آموزش تخصصی بسیج امام رضا (ع) مشهد تشکیل داده‌اند. تعداد ۸۵ نفر از بین ۹۷ نفر مدیر و مویی 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 بوسیله ویل (۲۰۰۲) است که روایی محتوایی آن مورد تأیید متخصصان قرار گرفته و پایایی آن به روش آلفا کربنایخ محاسبه و برای متغیرهای تحقیق بالاتر ۰/۸۰ به دست 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 «به کارگیری نیروی انسانی» و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه «نگهداری نیروی انسانی» در مدیریت منابع انسانی بوده است.

واژه‌های کلیدی: فناوری اطلاعات، منابع انسانی، مدیریت

۱- مقدمه

رشد سریع فناوری اطلاعات و گسترش حوزه‌های اثرگذاری آن در تمام شؤونات زندگی انسان، فضای ابعام آمیزی را پیش روی متفکران علوم انسانی قرار داده است. سرعت تحولات به گونه‌ای بوده است که متفکران غربی نیز متوجهانه 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 در فعالیت‌های 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 پیشیانی می‌کند فناوری اطلاعات 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 سیار 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 داشت برخواهد 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 مبنای 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 عمدت‌ترین 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

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 اجتناب ناپذیر در سازمان‌های قرن حاضر محسوب می‌شود و برای دستیابی به توسعه همه جانبه در عرصه‌های مختلف بخصوص در عرصه توسعه و توامندسازی منابع انسانی است.

در توسعه منابع انسانی، همواره باستی ظرفیت‌های جدید انسانی را شناخت، تا توسعه قابلیت‌ها و کیفیت‌های انسانی به صورت یک فرآیند دائمی انجام شود. تحقق این امر در گروبه‌گیری از فناوری اطلاعات است، چون در فرآیند فناوری اطلاعات دائمًا اطلاعات تولید، پردازش، توزیع و مدیریت می‌شود، بنابراین، فناوری اطلاعات زمانی حلول 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 مسئله:

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 به گونه‌ای تصویر 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 می‌باشد و چه بهتر خواهد بود مجهز شده به چنین مهارت‌هایی 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 باستی الزامات و مقتضیات زندگی فردا را بشناسند تا بتوانند همزمان با تحولات، دانش و بیش 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

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 ظهرور 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 آنجلیکی 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 به خصوص 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 زیرساخت‌های توسعه خود قرار داده‌اند. چرا که استفاده و به کارگیری 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 متعدد خود همواره در معرض تحولات و تغییرات غیر قابل پیش‌بینی است. آلوین تافلر اعتقاد دارد ورود به قرن بیست و یکم به عنوان عصر متابوتوری هنگامی برای انسان‌ها جاذب و دلنشیز 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 آینده‌آل ماده سازد و این نیز مشروط به دانش، مهارت،

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

۱-۱-۲- 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 فراینده، توأم با نیاز به انطباق شرکت‌ها با محیط نامطمئن و به شدت در حال تغییر، چالشی مهم برای مدیران شرکت‌ها می‌باشد.

پژوهش‌های انجام گرفته درباره رسانه‌های نوین بهویژه مقوله‌هایی چون «اینترنت»، «فضای سایبر»، «شبکه‌های اجتماعی مجازی» و «گفتمان‌های آنلاین» در سطح جهان، به تناسب ابعاد فراگیر و تأثیرگذار رسانه نوین اینترنت، از نظر کمی مفقیر است. از این‌رو، ضرورت تولید ادبیات در این زمینه و ایجاد فضای مناسب برای مطالعه بیشتر زیرساخت‌های شبکه‌های اجتماعی 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 به کارگیری دانش سازمانی یکی از اقدامات نوین مؤثر محسوب می‌شود. مدیران سازمان‌های پیشرو و دانش محور، فناوری اطلاعات را به عنوان نیروی محرك و عامل کارساز و مؤثر در پیشرفت و موفقیت فرایند آموزش نیروی انسانی و غله بر چالش‌ها، به کار می‌گیرند.

۱-۳- فرضیه‌های تحقیق

۱-۱-۳- فرضیه اصلی

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

۱-۲- فرضیات فرعی

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

– بکارگیری فناوری اطلاعات بر مؤلفه به کارگیری نیروی انسانی در مدیریت منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.

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

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

۴-۱- جامعه آماری

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

۴-۲- 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، مریبان و کارکنان مرکز آموزش تخصصی سیچ امام رضا (ع) مشهد می‌باشد.

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

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

۶-۱- 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، ۲۱، ۱۳۹۱).

متغیر مستقل در این پژوهش فناوری اطلاعات می‌باشد.

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

متغیر وابسته در این پژوهش مدیریت منابع انسانی می‌باشد.

۶-۱- 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 تکییک جهت تنظیم تحلیل داده‌های است. 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.

۱-۱-۷-۱- روایی پرسشنامه

روایی معرف درجه‌ای است که یک وسیله اندازه‌گیری، می‌تواند یک متغیر از بر اساس تعریف خاص سنجش کند. به عبارت 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).

۱-۱-۷-۲- پایابی پرسشنامه

پایابی یا اعتماد نشان دهنده گسترش یا میزان تورم یا خطابی 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 به دست خواهیم آورد؟ روش‌های مختلفی برای اندازه‌گیری پایابی وجود دارد، روش به کار گیری اندازه ضریب اعتبار برای این پژوهش، آلفای کرونباخ می‌باشد (بهبودیان، ۱۳۹۱، ۶۸).

آلفای کرونباخ	تعداد	متغیر
۸۰٪.	۸	جدب نیروی انسانی
۸۴٪.	۱۲	به کار گیری نیروی انسانی
۸۲٪.	۱۰	بهسازی نیروی انسانی
۸۱٪.	۶	نگهداری نیروی انسانی

جدول ۱-۱: روش اندازه‌گیری و پایابی پرسشنامه

۲- ادبیات موضوع**۱-۲- فناوری اطلاعات!**

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 به کار گیری 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).

۲-۱-۱-۲- تعریف فناوری اطلاعات

فناوری اطلاعات شامل محدوده وسیعی از اختراقات 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 در هم پیچیده هستند و عموماً برای اشاره به آن‌ها، اصطلاح فناوری اطلاعات را به کار می‌برند (Tseng, E. W, K., 2012). در تعریفی از کوراک (۱۹۹۴) فناوری اطلاعات شامل نرم‌افزارها و سخت‌افزارهایی است که به وسیله یک سازمان جهت پشتیبانی از جریان یا پردازش اطلاعات به منظور پشتیبانی از فعالیت‌های سازمان صرف نظر 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 کار گرفته می‌شود (راینز، ۱۳۹۰، ۱۷۶).

۲-۱-۲- مؤلفه‌های فناوری اطلاعات:

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

۲-۱-۲-۱- 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 نویسنده‌گان 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).

۲-۱-۲-۲- 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 موقیت آن‌هاست. داده فقط می‌گوید چه اتفاقی افتاده و هیچ قضاؤت 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 تجارت، کمیت‌ها و اطلاعات با بافت منظم است که یک قالبی برای ارزیابی و یکپارچه کردن و همانگ سازی تجارت 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 فرایندهای کسب دانش عبارتند از: در اختیار گرفتن، ذخیره‌سازی، پردازش، انتقال و تسهیم (زرگر، ۱۳۸۲، ۲۱).

۲-۱-۲-۳- مدیریت فناوری اطلاعات:

در سال‌های اخیر در سراسر دنیا هزینه‌های فناوری اطلاعات 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 رقابتی سازمان صورت می‌گیرند. متأسفانه همه سرمایه‌گذاری‌ها و فناوری اطلاعات نتایج مورد انتظار را به بار نمی‌آورند. این واقعیت به همراه گام‌های سریع تغییر در منسوج 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 قابل

شدن برای منابع انسانی و استفاده بهینه از نیروی فکر و مهارت‌های فردی کارکنان، سازمان را در دستیابی به اهدافش موفق می‌گردداند. 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، ص. ۵).

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:

- بکارگیری بهترین افراد ممکن در هر سطح و پرهیز از استخدام فراتر از نیاز
- آموزش مناسب و ارتقاء کارکنان که در نتیجه آن بتوانند ارزشمند ارزشمند 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
- کاهش هزینه‌های ساعت اضافه کاری غیرضروری با افزایش خدمت‌رسانی طی ساعت‌های اداری
- کاهش در غیبت کاری و افزایش نیل به برنامه‌های طراحی شده سازمان
- حذف زمان‌های بی استفاده کارکنان با طراحی دقیق کار
- حداقل کردن جابجایی کارکنان و هزینه بیکاری با عنایت به روابط انسانی مناسب و ایجاد فضای کاری رضایت‌بخش
- استقرار و نظارت بر برنامه‌های سلامت و ایمنی مؤثر، برای کاهش تعداد و هزینه‌های حوادث کارکنان و هزینه‌های پزشکی
- کاهش اتلاف مواد با حذف روش و روندهای نامناسب و وضعیت‌های ضعیف کاری که منجر به اشتباهات و بی‌دقیقی‌ها می‌شود
- حمایت از فعالیت‌های رقابتی پرداخت و برنامه‌های سودده برای پروش جو انگیزشی برای کارکنان
- تشویق کارکنانی خبره و مجرب برای ارائه نظرات برای افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌ها
- استقرار سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی برای ساده و مؤثر کردن و مکانیزه‌سازی بسیاری از وظایف منابع انسانی (Byars and Rue, 2010).

۱-۲-۲- تعريف 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 برنامه‌های، سیاست‌ها و فعالیت‌ها و فعالیت‌ها را برای بالا بردن رضایت نیازها، اهداف و مقاصد فردی و سازمانی ارتقاء دهد. مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها،

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 رویکردنی استراتژیک به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دستیابی به تهدید 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:

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

— برنامه‌ریزی منابع انسانی و کارمندیابی

— گزینش داوطلبان واجد شرایط

— توجیه و آموزش دادن به کارکنان تازه استخدام

— مدیریت حقوق و دستمزد (چگونگی جبران خدمت کارکنان)

— ایجاد انگیزه و مزایا

— ارزیابی عملکرد

— برقراری ارتباط با کارکنان (مصطفی، مشاوره و اجرای مقررات انصباطی)

— توسعه نیروی انسانی و آموزش

— متعهد نمودن کارکنان به سازمان (دلسر، ۱۳۹۱، ص. ۲).

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، ص. ۱).

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 سازمان هاست. اما باید دید که چگونه این رشته می‌تواند موجب موفقیت سازمان گردد.

۲-۲-۲-۲- اهداف مدیریت منابع انسانی

هدف‌های مدیریت منابع انسانی از هدف‌های کلی سازمان جدا نیست، زیرا مدیریت منابع انسانی جزیء 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:

– تأمین نیروی انسانی با حداقل هزینه

– پرورش و توسعه استعدادها و مهارت‌های افراد

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

– 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 پوشاند. براساس مطالعات صاحب نظران مدیریت، اهمیت اهداف و وظایف مدیریت منابع انسانی فرازینده است. سازمان‌هایی که نتوانسته‌اند در این زمینه، موفقیت لازم را کسب کنند از صحنه فعالیت محروم شده‌اند (دعایی، ۱۳۸۷، ص. ۹).

۲-۲-۳- وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی

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

۱- 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 نیازمنجی، شناسایی اهداف آموزش، شناسایی افراد نیازمند آموزش، تعیین محتوای آموزش، تعیین شیوه‌های آموزشی و روش‌های ارزیابی نظام آموزشی بررسی و تعیین شود. (عسگریان، ۱۳۸۰، صص ۵۵-۶۸)

۲- ۲-۳- ۲- برنامه‌ریزی نیروی انسانی

برنامه‌ریزی نیروی انسانی امر وozه 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

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 به عبارت 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:

- مطالعه و بررسی اهداف آتی سازمان

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

- پیش‌بینی نیاز به نیروی انسانی.

- 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.

- تعیین هدف‌ها و خط مشی‌ها در مورد کمیت و کیفیت نیروی انسانی.

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

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

۲-۲-۳-۳- 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 پردازنند 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 خط مشی ترقیع 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.

اعلان پست خالی روشنی برای گفتگو و برقرار ساختن ارتباط با کارکنان سازمان برای پست‌های خالی سازمان می‌باشد. پیشنهاد پذیرش شغل، روشنی 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 کفاایت سازمان را بهتر می‌توانند شناسایی کنند و در غیر این صورت، شاید آن‌ها فراموش می‌شوند، 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. مسئله 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 گرینش 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، ص ۲۶).

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) مطالعه نمونه‌ای از مشاغل (۴) اطلاعات لازم درباره شغل (۵) تنظیم شرح شغل (۶) تنظیم شرایط احراز شغل (۷) طراحی شغل (۸) ارزیابی مراحل مختلف به منظور اصلاحات (همان منبع، ص ۲۸).

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 تصمیم‌گیری و اطلاعات و داده‌های مورد نیاز هر سطح و شناخت فرآیندهای سازمان از مقدمات ایجاد این سیستم استند. 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 هر کدام 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... 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 سیار دهد و در نتیجه سازمان را قادر می‌سازد تا ضرورت‌های قانونی را در این زمینه رعایت کند.

۳ - تهیه طرح‌های راهنمای و پیش‌بینی: برondادهای نظام اطلاعاتی منابع انسانی می‌تواند مبنای 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.

۴- تحلیل بهرهوری و ارزیابی برنامه: نظام اطلاعاتی منابع انسانی می‌تواند برای ردیابی پیامدهای برنامه‌های آموزشی و دیگر برنامه‌های بهبود بهرهوری برپایه میزان‌های گوناگون اندازه‌گیری عملکرد به کار برد و می‌شود (کیانی، ۱۳۹۲، ص ۳۳).

۶-۲-۲-۳- 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 ناشی 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، ص ۳۴).

۶-۲-۳-۷- 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 بیش 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 خدمات مالی تأثیر دارد. سه عامل

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 خط مشی های سازمان را نیز می افزایند.

این عوامل که هم درون سازمانی و هم برون سازمانی است شامل بازار نیروی کار، خط مشی های سازمان، شغل و کارکنان سازمان دارد. سازمان ها خط مشی ها را طوری تنظیم می کنند که از نظر پرداخت در جامعه پیش رو باشند. برخی کوشش می کنند موقعیت متوسطی را در بازار نیروی کار داشته باشند و احتمالاً بعضی ها هم ممکن است خط مشی دنباله رو را داشته باشند (زارعی متین، ۱۳۷۹، ص ۱۸۴).

مشاغلی که افراد به عهده دارند، مهم ترین عامل تعیین کننده میزان حقوق و دستمزد است. پرداخت حقوق توسط سازمان ها برای ارزشی است که افاد در وظایف، مسؤولیت ها و مشارکت در دستیابی به اهداف و سایر عوامل مربوط به شغل ایجاد می کنند. در واقع در اینجا ارزش شغل مطرح می شود. برای ارزشیابی هر شغل از روش های متعددی مانند روش درجه بندی، روش رتبه بندی، روش مقایسه عوامل، روش امتیازی می توان استفاده کرد. در ارزشیابی کارکنان سازمان نیز به عنوان شاغلان سازمان، ویژگی هایی همچون ارشدیت، تجربه، عضویت در سازمان و استعداد دخیل می گردد.

۸-۲-۲-۳- ارزشیابی عملکرد

یکی از حساس ترین و پیچیده ترین وظایف مدیریت منابع انسانی، فرآیند ارزشیابی است. از این جهت «حساس» است که همراه با نوعی قضاوت و داوری می باشد و این امر می تواند موجب افزایش انگیزه کارکنان و یا تحریب روحیه و افت کارآئی آنان شود و از این بابت «پیچیده» است که دسترسی به شاخص های عینی و معیار صحیح ارزشیابی برای اکثر فعالیت های غیر یدی و محصولات غیر قابل شمارش، غالباً مشکل و بعدالوصول می نماید.

ارزشیابی عملکرد، سیستمی است که ارزشیابی و بازبینی دوره ای از نحوه انجام کار افراد در سازمان را صورت می دهد. نتیجه فرآیند ارزشیابی 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، ترقی و جایگاهی، تحت تأثیر نتایج ارزشیابی عملکرد کارکنان قرار می گیرد.

علاوه بر استفاده زیاد سازمان از فرآیند ارزشیابی، خود کارکنان هم از این مهم بهره مند می شوند، زیرا در نتیجه ارزشیابی عملکرد، کارکنان از نحوه انجام وظایف محوله مطلع می گردند و بر این اساس سعی می کنند بر اشتباهات خود سلط یابند، لذا منافع فرد و سازمان، اقتضا می کند که فرآیند ارزشیابی عملکرد به طور کامل و منظم صورت گیرد.

دلایل اصلی نیاز سازمان ها به انجام ارزشیابی عملکرد کارکنان عبارتند از:
– تشویق عملکردهای مطلوب و نهی از عملکردهای نامطلوب کارکنان

- پاسخ به این نیاز کارکنان که «حق دارند از نظرات کار فرما در مورد عملکرد خود مطلع باشند».
- شناسایی افرادی که قابلیت ارتقاء دارند و یا مستحق افزایش دستمزد و مزایای جانی هستند.
- نیاز سنجی آموزشی کارکنانی که جهت ارتقاء یا جبران کاستی‌ها نیاز به آموزش دارند.
- امکان بازنگری مشاغل و پست‌های سازمانی (رحمان‌پور، ۱۳۹۱، ص ۷۲).

۴-۲-۲- ابعاد مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی به عنوان ابزار اهداف، برنامه‌ها و راهبردهای سازمانی نیروی انسانی، توجه صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است. مدیریت منابع انسانی دارای ابعاد جذب، به کارگیری، 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 به کارگیری 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 به کارگیری 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 منابع انسانی؛ 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 سندیکاهای طراحی نظام پیشنهادات و شکایات، طراحی نظام بهداشت و اینمی کار و طراحی نظام انصباطی (دعایی، ۱۳۸۷، ص ۹۲).

۲-۵-۲- 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 به کارگیری 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 دبال خواهد داشت. برخی از نتایج کاربرد فناوری اطلاعات در عملکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی به شرح ذیل است:

- دقیق در انجام عملکرد
- سرعت در انجام عملکرد
- شفافیت در سیستم
- جامعیت در طراحی سیستم
- اطلاع رسانی گسترده و به موقع با استفاده از شبکه‌های اینترنت و اینترانت
- ارزیابی دقیق و سریع
- اعلام بازخورد به موقع
- انجام امور تکرار پذیر توسط سیستم‌های سخت‌افزاری
- کنترل و ارزیابی نامحسوس
- برقراری عدالت
- برقراری نظام بیشتر
- تعییر در فرآیندها و ساختار سازمانی از طریق فناوری اطلاعات (سعادت، ۱۳۸۹، ص ۱۲۶).

۳- پیشینه تحقیق

آتجه 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 به شرح زیر می‌باشد:

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

فارسی‌گانی و عرف‌نژاد (۱۳۹۰) نیز مقاله‌ای را با نام رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اجرای مدیریت الکترونیکی منابع انسانی جهت دستیابی به کلاس جهانی نگاشته‌اند. در این پژوهش به برسی 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.

۳-۲- اثربخشی منابع انسانی الکترونیک

سحرخیز (۱۳۸۹) مقاله‌ای را تحت عنوان اثربخشی منابع انسانی الکترونیک انجام 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 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.

۴- منابع مدیریت منابع انسانی الکترونیک ابزار تحول در بهره‌وری سازمان

عرفانیان خانزاده نجفیگی 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 مدیریت الکترونیک منابع انسانی کرده است. همچنین با روش "کیو" که روشی کمی کیفی است، مدل مفهومی استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان‌های دولتی استان خراسان رضوی ارائه گردیده است.

۵- مدیریت الکترونیک 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 نوشتند. 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.

۶-۳-۶- 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.

۶-۳-۷- اجرای مدیریت الکترونیک منابع انسانی

شیپا و گوپا (۲۰۱۱) نیز مقاله‌ای را با نام مفاهیمی برای اجرای مدیریت الکترونیک منابع انسانی را مورد تحریر قرار داده‌اند. هدف این مقاله شناسایی جالش‌های 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.

۶-۳-۸- 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 پژوهش 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.

۶-۳-۹- اثرات مدیریت الکترونیک منابع انسانی در ایجاد ارزش

سیبر 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 نشان دهنده آن است که اثربخشی مدیریت منابع انسانی و اثربخشی ادراک شده فعالیت‌های منابع انسانی، دو جزء کلیدی برای ایجاد ارزش است.

۶-۳-۱۰- 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

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 مزايا این نقطه قوت تضعیف می‌شود.

۱۲- 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 مسئله، 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.

۴- ارائه مدل تجربی، روش شناسی و داده‌ها

۱- 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 دلfi به دست آورده و سپس از مقایس طیف لیکرت تظر تمامی پاسخ دهنده‌گان را جمع آوری کرده و پس از آن اهمیت هر کدام مشخص شده و توسط پرسشنامه‌ای که محقق ساخته وضعیت عوامل بررسی می‌شود.

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.

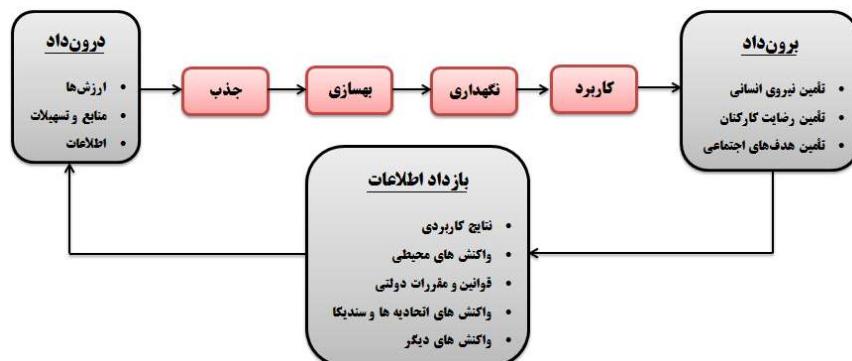
تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی – پیمایشی، ابزار آن، پرسشنامه و جامعه آماری، جمعی از مدیران، مریان و کارکنان مرکز آموزش تخصصی بسیج امام رضا (ع) مشهد است.

این تحقیق مطابق تعریف فوق در پی بررسی تأثیر و نقش فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی جمعی از مدیران، مریان 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.

۴-۲- تشریح مدل پژوهش

در مدل فرایند آموزش 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.

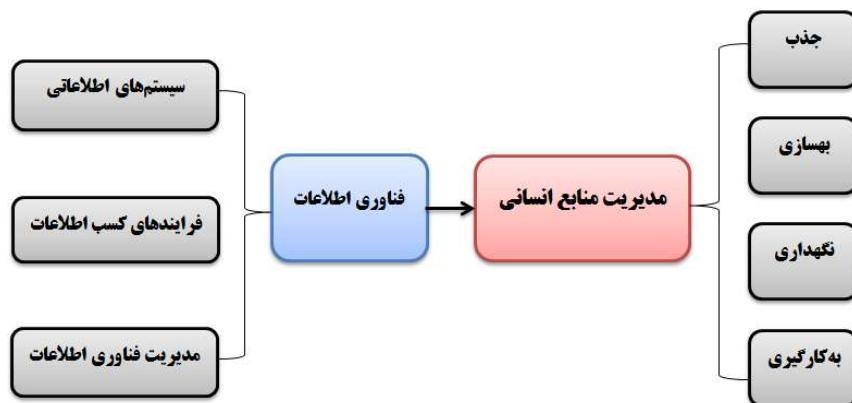


شکل ۴-۱: مدل کاربرد تئوری سیستم در مدیریت منابع انسانی

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

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 ۴-۲: مدل مفهومی تأثیر و نقش فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی

۵- یافته‌های پژوهش

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.

مشخصات پاسخ‌دهنده‌گان که از پرسشنامه ساخته شده توسط محقق جمع آوری شد و شامل سن، جنسیت و میزان تحصیلات می‌باشد در جداول زیر نشان داده شده است.

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

جدول ۵-۱: توزیع کارکنان بر حسب جنسیت

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

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

جدول ۵-۲: 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 می‌باشد.

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

جدول ۵-۳: توزیع کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی

براساس یافته‌های جدول ۵-۳، بیشترین سن مربوط به ۴۶ با ۳۵ درصد و کمترین سن مربوط به ۱۸ با ۲۵ درصد می‌باشد.

۵-۲- یافته‌های حاصل از مقایسه میانگین‌ها

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

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

جدول ۵-۴: مقایسه میانگین نمره تأثیر فناوری اطلاعات بر جذب نیروی انسانی

بر اساس یافته‌های جدول ۵-۴، 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.

نیروی انسانی	به کارگیری	میانگین M	انحراف معیار S	خطای معیار Se	تک متغیره t
۷/۹۱	۰/۵۳۴	۰/۰۵۲	۲۳/۷۱		

جدول ۵-۵: مقایسه میانگین نمره تأثیر فناوری اطلاعات بر به کارگیری نیروی انسانی

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

به سازی نیروی انسانی	میانگین M	انحراف معیار S	خطای معیار Se	تک متغیره t
۷/۶۵	۰/۵۲۶	۰/۰۶۳	۲۳/۱۹	

جدول ۵-۶: مقایسه میانگین نمره تأثیر فناوری اطلاعات بر به سازی نیروی انسانی

بر اساس یافته‌های جدول ۵-۶، مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۱ درصد بزرگتر می‌باشد. بنابراین تأثیر فناوری اطلاعات بر به سازی نیروی انسانی بیش از سطح متوسط مؤثر می‌باشد.

نگهداری نیروی انسانی	میانگین \bar{M}	انحراف معیار S	خطای معیار Se	تک متغیره t
نیروی انسانی	۶/۹۷	۰/۵۶۱	۰/۰۴۹	۲۳/۵۲

جدول ۵-۷: مقایسه میانگین نمره تأثیر فناوری اطلاعات بر نگهداری نیروی انسانی

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

مؤلفه‌ها	میانگین \bar{M}	انحراف معیار S
به کارگیری 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

 $t^2=72/63$ $f=22/49$ $P=.../...$

جدول ۵-۸: مقایسه میانگین نمره تأثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی

بر اساس یافته‌های جدول ۵-۸، مشاهده شده در سطح $f=49/22$ ، $t^2=63/72$ معنادار بوده بنابراین تأثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی یکسان نبوده و بیشترین تأثیر مربوط به به کارگیری نیروی انسانی و کمترین تأثیر مربوط به نگهداری نیروی انسانی می‌باشد. میزان تأثیر فناوری اطلاعات بر مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی به ترتیب شامل به کارگیری نیروی انسانی، بهسازی نیروی انسانی، جذب نیروی انسانی و نگهداری نیروی انسانی می‌باشد.

۶- 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 مقایم 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 پیشرفت‌های را معادل با انسان و جامعه بهره‌ورتر دانست. از طرف دیگر جامعه پیشرفت‌های قطعاً از سیستم آموزشی مدرن و مترقبی برخوردار است. و این سیستم مترقبی با به کارگیری فناوری‌های

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؛ بطوريکه آموزش می‌بایستی از زندگی منابع انسانی پیشی بگیرد.

توان تداوم سازمان در محیط متغیر امروزی مستلزم به کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان می‌باشد. نقش فناوری اطلاعات در سازمان‌های جدید به اندازه‌ای پر رنگ است که سیاری از نظریه پردازان 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 تحت الشاعر این فناوری قرار خواهد گرفت. فناوری اطلاعات بر ابعاد گوناگون مدیرت 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 به کارگیری نیروی انسانی فراتر از مرزهای جغرافیایی متأثر می‌سازد.

به کارگیری 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 نیازمنجی 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 فناوری اطلاعات در کشورمان، در این تحقیق سعی شد که ضمن بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و منابع انسانی به طور خلاصه به تأثیری که فناوری اطلاعات در بین جمعی از مدیران، مریبان و کارکنان مرکز آموزش تحصصی 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 فناوری اطلاعات 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 فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی در حد مطلوب بوده و بیشتر از متوسط می‌باشد، و با توجه به میزان تأثیری که استفاده از فناوری اطلاعات در بین

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

همچنین بررسی نتایج نشان داد که میزان تأثیر فناوری اطلاعات اطلاعات بر مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی به ترتیب شامل به کارگیری 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 به کارگیری نیروی انسانی و کمترین تأثیر مربوط به نگهداری نیروی انسانی می‌باشد.

بدیهی است که با شناسایی میزان تأثیرگذاری استفاده از فناوری اطلاعات 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، مریبان 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.

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

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

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

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

– بررسی شرایط و مهارت‌های کارکنان در زمینه به کارگیری فناوری اطلاعات

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

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

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

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

– طراحی و پیاده‌سازی مدل تأثیر به کارگیری فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی

فهرست منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

- بهبودیان، جواد، ۱۳۹۱، "آمار و احتمال مقدماتی"، مشهد. دانشگاه امام رضا (ع).
- 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.
- دانایی‌فر، حسن، ۱۳۸۳، "الزامات عصر فن آوری اطلاعات و ارتباطات: نظریه‌پردازی در مدیریت دولتی"، فصلنامه دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ص ۶۴-۶۲.
- درون‌پرور، داود، ۱۳۸۶، "راهنمای مدیریت منابع انسانی"، تهران، استادی، چاپ اول.
- دسلر، گری، ۱۳۹۱، "مبانی مدیریت منابع انسانی"، ترجمه علی پارساییان، سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، چاپ دوم.
- دعایی، حبیب...، ۱۳۸۷، "مدیریت منابع انسانی"، نگرش کاربردی، مؤلف، تهران.
- رایزن، استی芬، ۱۳۹۰، "مبانی رفتار سازمانی"، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ بیستم.
- رحمان پور، لقمان، ۱۳۹۱، "شناسایی عوامل مؤثر در حفظ و نگهداری منابع انسانی"، پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- زارعی متین حسن، ۱۳۷۹، "مدیریت منابع انسانی"، قم، بوستان کتاب، چاپ اول.
- زرگر، محمود، ۱۳۸۲، "اصول مفاهیم فناوری اطلاعات"، انتشارات بهینه.
- سعادت، اسفندیار، ۱۳۸۹، "مدیریت منابع انسانی"، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت)، تهران، چاپ هفتم.
- عسکریان، مصطفی، ۱۳۸۰، "مدیریت نیروی انسانی"، انتشارات جهاد دانشگاهی تربیت معلم، تهران، چاپ اول.
- علیزاده، اکبر، ۱۳۷۹، "فناوری اطلاعات و مدیریت"، ماهنامه تدبیر شماره ۱۱۱، ناشر سازمان مدیریت صنعتی، ص ۳۸.
- 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 redesign", Business Process Management Journal , Vol. 9 No 4, p44.

- ___ 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 economic 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.
- ___ Lloyd 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 Economy: 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.

