

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد
رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان

بررسی رابطه میان دانش فناوری اطلاعات و ارتباطات و
سرمایه انسانی در سازمان (مطالعه موردی: جهاددانشگاهی دانشگاه تهران)

استاد راهنما

دکتر عباسعلی غلامحسینی فریزه‌ندی

استاد مشاور

دکتر پروین صمدی

دانشجو

ندا رزاقی

اسفندماه ۱۳۹۲

کلیه دستاوردهای این تحقیق متعلق به
دانشگاه الزهراء (س) است.

تعهد نامه چاپ پایان نامه

مصوبه شورای تحصیلات تکمیلی دانشگاه مورخ ۹۱/۷/۲۵

اینجانب نورا زرافعی دانش آموخته رشته مدیریت آموزشی سال ۱۳۹۲ دانشکده علوم تربیتی دانشگاه الزهراء (س) متعهد می شوم در صورت تمایل به چاپ پایان نامه، ضوابط زیر را به دقت رعایت نمایم:

- ۱ - اخذ مجوز کتبی از استاد راهنما
- ۲ - ارائه شش نسخه از کتاب به دانشگاه
- ۳ - درج این عبارت در صفحه شناسنامه ی حقوقی کتاب:
«این کتاب بر گرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد/ دکتری اینجانب نورا زرافعی با عنوان «بررسی رابطه میان روش ICT و یادگیری» به راهنمایی خانم / آقای دکتر علی محمد حسینی است که در تاریخ ۱۳۹۱/۱۲/۲۹ در دانشگاه الزهراء دفاع شده است.
- ۴ - در صورت عدم رعایت ضوابط فوق، دفتر حقوقی دانشگاه، موضوع را پی گیری و بر اساس مقررات حقوقی - قضایی با اینجانب برخورد شود.

نام و نام خانوادگی دانشجو نورا زرافعی

امضاء

تقدیم به:

پدر و مادر عزیزم

که از نگاهشان صلابت

از رفتارشان محبت

و از صبرشان ایستادگی را آموختم

تشکر و قدردانی

حال که با عنایت خاص الهی این دوره را به پایان می‌رسانم دریافته‌ام که تا رسیدن به آنچه که بایسته است راه زیادی در پیش دارم با این وجود خدای متعال را شاکرم که توان به انجام رساندن این پژوهش را عنایت نمود و بستری مهیا ساخت تا بتوانم با توکل به او و بهره‌مندی از اساتید گرانقدر و فرهیخته یکی از مراحل تحصیلی خود را پشت سر بگذارم.

بر خود لازم می‌دانم از زحمات استاد گرانقدر جناب آقای دکتر غلامحسینی فریزه‌ندی که با راهنمایی‌های خود مرا در نگارش این اثر مساعدت نمودند تشکر و قدردانی نمایم. همچنین از جناب آقای دکتر جواد پورکریمی استاد محترم دانشگاه تهران که از ابتدای راه دلسوزانه هدایت و یاری خود را دریغ ننمودند؛ بسیار سپاسگزارم.

از سرکار خانم دکتر پروین صمدی استاد محترم مشاور، سرکار خانم دکتر فریبا عدلی که زحمت داوری این اثر را برعهده داشتند و سرکار خانم دکتر مژده وزیری مدیر گروه محترم گروه مدیریت آموزشی که با هدایت و حمایت‌هایشان یاری‌ام نمودند؛ کمال تشکر را دارم.

همچنین از مدیران و کلیه همکارانم در جهاددانشگاهی واحد تهران که با صبر و شکیبایی مرا در به انجام رسیدن این پژوهش کمک نمودند قدردانی می‌نمایم.

چکیده

پژوهش حاضر با موضوع بررسی رابطه میان سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات و سرمایه انسانی در جهاددانشگاهی دانشگاه تهران انجام شد.

روش پژوهش توصیفی است. جامعه هدف همه اعضای هیأت علمی، مدیران و کارشناسان جهاددانشگاهی دانشگاه تهران (۱۴۰ نفر) می‌باشد.

در این پژوهش سرمایه انسانی در سه حیطة "دانش، مهارت و تخصص" معرفی شده و سواد ICT با هفت مؤلفه در حوزه فرآوری و پردازش اطلاعات شامل "شرح دادن اطلاعات، دستیابی به اطلاعات، ارزیابی، مدیریت، خلق و ترکیب کردن اطلاعات و برقراری ارتباط میان مخاطبان اطلاعات" تعریف شده است.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود که روایی‌های صوری، محتوایی و سازه آن از نظر متخصصین در رشته مدیریت آموزشی تأیید و پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ (۰/۹۰) تعیین شد. برای تحلیل داده‌ها از شاخص ضریب همبستگی، آزمون معناداری ضریب همبستگی، آزمون معناداری نسبت و آزمون t استفاده شد.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که: میزان سواد ICT اعضای جامعه مورد مطالعه ۷۱/۳ درصد از کل مورد نظر است و میزان مؤلفه مدیریت کردن اطلاعات در میان آزمودنی‌ها از دیگر مؤلفه‌ها بیشتر می‌باشد. مقدار دارایی‌های سرمایه انسانی در حیطة‌های دانش، مهارت و تخصص به ترتیب ۶۳/۴٪، ۶۱/۱٪، ۶۴/۵٪ و در مجموع ۶۲/۶ درصد از کل مقدار مطلوب می‌باشد. بین سواد ICT و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه انسانی رابطه مثبت وجود دارد و این رابطه از نظر آماری معنادار است. زیرمؤلفه‌های شرح دادن اطلاعات، دستیابی به اطلاعات، ارزیابی و خلق کردن اطلاعات از متغیر سواد ICT با زیرمؤلفه‌های متغیر سرمایه انسانی رابطه مثبت دارند و تغییرات این دو متغیر تابع یکدیگر است لذا می‌توان با افزایش سواد ICT، میزان سرمایه انسانی را افزایش داد.

کلمات کلیدی: فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)، سواد ICT، سرمایه انسانی

فهرست مطالب

عنوان	شماره صفحه
فصل اول: کلیات پژوهش	
۱-۱- مقدمه.....	۱
۲-۱- بیان مسأله (تعریف موضوع / مسئله اصلی پژوهش).....	۳
۳-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش.....	۶
۴-۱- اهداف پژوهش.....	۱۲
۵-۱- پرسش‌های پژوهش.....	۱۲
۶-۱- فرضیات پژوهش.....	۱۳
۷-۱- تعریف متغیرهای پژوهش.....	۱۴
۱-۷-۱- تعریف مفهومی.....	۱۴
۲-۷-۱- تعریف عملیاتی.....	۱۵
فصل دوم: مروری بر ادبیات موضوع	
۱-۲- مبانی نظری سواد فناوری اطلاعات.....	۱۷
۲-۲- مبانی نظری سرمایه انسانی.....	۲۸
۳-۲- بررسی ارتباط فناوری اطلاعات و ارتباطات و سرمایه انسانی.....	۳۶
۴-۲- پیشینه پژوهش در ایران.....	۴۴
۵-۲- پیشینه پژوهش در خارج از ایران.....	۵۰
۶-۲- جمع بندی پیشینه.....	۵۵
۷-۲- چارچوب نظری پژوهش.....	۵۷

فصل سوم: روش پژوهش

- ۱-۳- روش پژوهش ۶۰
- ۲-۳- جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری ۶۱
- ۳-۳- ابزار گردآوری اطلاعات ۶۲
- ۴-۳- چگونگی تعیین روایی و پایایی ابزار پژوهش ۶۵
- ۵-۳- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها ۶۸

فصل چهارم: یافته‌های پژوهش و تجزیه و تحلیل داده‌ها

- ۱-۴- یافته‌های توصیفی ۷۲
- ۱-۱-۴- جنسیت ۷۲
- ۲-۱-۴- مدرک تحصیلی ۷۳
- ۳-۱-۴- رده سنی پاسخگویان ۷۴
- ۴-۱-۴- سابقه کاری پاسخگویان ۷۵
- ۵-۱-۴- توزیع فراوانی مؤلفه‌های سواد ICT ۷۶
- ۱-۵-۱-۴- شرح دادن ۷۶
- ۲-۵-۱-۴- دستیابی ۷۷
- ۳-۵-۱-۴- ارزیابی ۷۸
- ۴-۵-۱-۴- مدیریت ۷۹
- ۵-۵-۱-۴- ترکیب کردن ۸۰
- ۶-۵-۱-۴- خلق کردن ۸۱
- ۷-۵-۱-۴- ارتباط برقرار کردن ۸۲
- ۶-۱-۴- توصیف میزان مؤلفه‌های سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات ۸۳
- ۷-۱-۴- توزیع فراوانی پاسخگویی به مؤلفه‌های سرمایه انسانی ۸۴

- ۸۴..... ۱-۷-۱-۴ دانش
- ۸۵..... ۲-۷-۱-۴ مهارت
- ۸۶..... ۳-۷-۱-۴ تخصص
- ۸۷..... ۸-۱-۴ توصیف میزان مؤلفه های سرمایه انسانی
- ۸۸..... ۲-۴ یافته های استنباطی
- ۸۸..... ۱-۲-۴ سؤال اول پژوهش
- ۹۰..... ۲-۲-۴ سؤال دوم پژوهش
- ۹۱..... ۳-۲-۴ سؤال سوم پژوهش
- ۹۲..... ۴-۲-۴ سؤال چهارم پژوهش
- ۹۲..... ۵-۲-۴ سؤال پنجم پژوهش
- ۹۳..... ۶-۲-۴ سؤال ششم پژوهش
- ۹۴..... ۷-۲-۴ سؤال هفتم پژوهش
- ۹۵..... ۸-۲-۴ سؤال هشتم پژوهش
- ۹۶..... ۹-۲-۴ سؤال نهم پژوهش
- ۹۷..... ۱۰-۲-۴ سؤال دهم پژوهش
- ۹۷..... ۱۱-۲-۴ سؤال یازدهم پژوهش
- ۹۸..... ۱۲-۲-۴ سؤال دوازدهم پژوهش
- ۹۹..... ۱۳-۲-۴ محاسبه ضریب تعیین

فصل پنجم: خلاصه تحقیق و نتیجه گیری کلی و ارائه پیشنهادها

- ۱۰۳..... ۱-۵ بحث
- ۱۰۳..... ۱-۱-۵ یافته های مربوط سؤال اول پژوهش
- ۱۰۴..... ۲-۱-۵ یافته های مربوط سؤال دوم پژوهش

۱۰۵.....	۳-۱-۵ یافته‌های مربوط سؤال سوم پژوهش.....
۱۰۵.....	۴-۱-۵ یافته‌های مربوط سؤال چهارم پژوهش.....
۱۰۶.....	۵-۱-۵ یافته‌های مربوط سؤال پنجم پژوهش.....
۱۰۷.....	۶-۱-۵ یافته‌های مربوط سؤال ششم پژوهش.....
۱۰۸.....	۷-۱-۵ یافته‌های مربوط سؤال هفتم پژوهش.....
۱۰۸.....	۸-۱-۵ یافته‌های مربوط سؤال هشتم پژوهش.....
۱۰۹.....	۹-۱-۵ یافته‌های مربوط سؤال نهم پژوهش.....
۱۰۹.....	۱۰-۱-۵ یافته‌های مربوط سؤال دهم پژوهش.....
۱۱۰.....	۱۱-۱-۵ یافته‌های مربوط سؤال یازدهم پژوهش.....
۱۱۱.....	۱۲-۱-۵ یافته‌های مربوط سؤال دوازدهم پژوهش.....
۱۱۲.....	۲-۵ نتیجه‌گیری.....
۱۱۳.....	۳-۵ پیشنهادات.....
۱۱۳.....	۱-۳-۵ پیشنهادات کاربردی.....
۱۱۴.....	۲-۳-۵ پیشنهادات پژوهشی.....
۱۱۵.....	۴-۵ محدودیت های پژوهش.....
۱۱۶.....	منابع و مأخذ.....

ضمائم

۱۲۵.....	ضمیمه الف.....
----------	----------------

فهرست جدول‌ها

عنوان	شماره صفحه
جدول ۱-۲- چارچوب سواد ICT و فعالیت‌های مرتبط با آن	۲۱
جدول ۲-۲- مطالعات پیشین در مورد شاخص‌های قابلیت‌های فناوری اطلاعات	۲۳
جدول ۳-۲- مقایسه سه پارادایم منابع انسانی	۳۴
جدول ۴-۲- قابلیت غیرمحسوس مورد نیاز برای موفقیت سازمانها	۳۵
جدول ۵-۲- جمع بندی پیشینه‌های داخلی و خارجی	۵۶
جدول ۱-۳- امتیاز هر یک از گزینه‌های گویه‌های پرسشنامه	۶۳
جدول ۲-۳- زیرمقیاس‌های پرسشنامه سواد ICT	۶۳
جدول ۳-۳- زیرمقیاس‌های پرسشنامه سرمایه انسانی	۶۴
جدول ۴-۳- ضریب آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه سواد ICT	۶۷
جدول ۵-۳- ضریب آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه سرمایه انسانی	۶۷
جدول ۱-۴- توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان	۷۲
جدول ۲-۴- توزیع فراوانی مدرک تحصیلی پاسخگویان	۷۳
جدول ۳-۴- توزیع فراوانی سن پاسخگویان	۷۴
جدول ۴-۴- توزیع فراوانی سابقه کاری پاسخگویان	۷۵
جدول ۵-۴- توزیع فراوانی مؤلفه شرح دادن	۷۶
جدول ۶-۴- توزیع فراوانی مؤلفه دستیابی	۷۷
جدول ۷-۴- توزیع فراوانی مؤلفه ارزیابی	۷۸
جدول ۸-۴- توزیع فراوانی مولفه مدیریت	۷۹
جدول ۹-۴- توزیع فراوانی مولفه ترکیب کردن	۸۰

- جدول ۴-۱۰- توزیع فراوانی مؤلفه خلق کردن..... ۸۱
- جدول ۴-۱۱- توزیع فراوانی مؤلفه ارتباط برقرار کردن..... ۸۲
- جدول ۴-۱۲- توصیف میزان مولفه های سواد ICT..... ۸۳
- جدول ۴-۱۳- توزیع فراوانی مؤلفه دانش..... ۸۴
- جدول ۴-۱۴- توزیع فراوانی مؤلفه مهارت..... ۸۵
- جدول ۴-۱۵- توزیع فراوانی مؤلفه تخصص..... ۸۶
- جدول ۴-۱۶- توصیف میزان مؤلفه های سرمایه انسانی..... ۸۷
- جدول ۴-۱۷- رابطه بین سواد فن آوری اطلاعات و ارتباطات و سرمایه انسانی..... ۸۸
- جدول ۴-۱۸- اطلاعات توصیفی سواد ICT..... ۹۰
- جدول ۴-۱۹- نتایج آزمون t-student تک نمونه ای سواد ICT با میانگین نظری ۳..... ۹۰
- جدول ۴-۲۰- اطلاعات توصیفی سرمایه انسانی..... ۹۱
- جدول ۴-۲۱- نتایج آزمون t-student تک نمونه ای سرمایه انسانی با میانگین نظری ۳..... ۹۱
- جدول ۴-۲۲- توزیع فراوانی میزان شرکت اعضاء در دوره های آموزش ضمن خدمت..... ۹۲
- جدول ۴-۲۳- توزیع فراوانی میزان شرکت اعضاء در دوره های کارآموزی مربوط به شغل خود..... ۹۲
- جدول ۴-۲۴- رابطه بین مؤلفه شرح دادن و سرمایه انسانی..... ۹۳
- جدول ۴-۲۵- رابطه بین مؤلفه دستیابی و سرمایه انسانی..... ۹۴
- جدول ۴-۲۶- رابطه بین مؤلفه ارزیابی و سرمایه انسانی..... ۹۵
- جدول ۴-۲۷- رابطه بین مؤلفه مدیریت و سرمایه انسانی..... ۹۶
- جدول ۴-۲۸- رابطه بین مؤلفه ترکیب کردن و سرمایه انسانی..... ۹۷
- جدول ۴-۲۹- رابطه بین مؤلفه خلق کردن و سرمایه انسانی..... ۹۷
- جدول ۴-۳۰- رابطه بین مؤلفه ارتباط برقرار کردن و سرمایه انسانی..... ۹۸
- جدول ۴-۳۱- ضریب تعیین بین متغیرها..... ۹۹

فهرست نمودارها

عنوان	شماره صفحه
نمودار ۱-۲ تأثیر فناوری اطلاعات بر سرمایه انسانی.....	۴۰
نمودار ۲-۲ تأثیر فناوری اطلاعات بر سرمایه انسانی.....	۴۳
نمودار ۳-۲ چارچوب نظری پژوهش.....	۵۸
نمودار ۱-۴ توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان.....	۷۲
نمودار ۲-۴ توزیع فراوانی مدرک تحصیلی پاسخگویان.....	۷۳
نمودار ۳-۴ توزیع فراوانی سن پاسخگویان.....	۷۴
نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی سابقه کاری پاسخگویان.....	۷۵
نمودار ۵-۴ توزیع فراوانی مؤلفه شرح دادن.....	۷۶
نمودار ۶-۴ توزیع فراوانی مؤلفه دستیابی.....	۷۷
نمودار ۷-۴ توزیع فراوانی مؤلفه ارزیابی.....	۷۸
نمودار ۸-۴ توزیع فراوانی مؤلفه مدیریت.....	۷۹
نمودار ۹-۴ توزیع فراوانی مؤلفه ترکیب کردن.....	۸۰
نمودار ۱۰-۴ توزیع فراوانی مؤلفه خلق کردن.....	۸۱
نمودار ۱۱-۴ توزیع فراوانی مؤلفه ارتباط برقرار کردن.....	۸۲
نمودار ۱۲-۴ توزیع فراوانی مؤلفه دانش.....	۸۴
نمودار ۱۳-۴ توزیع فراوانی مؤلفه مهارت.....	۸۵
نمودار ۱۴-۴ توزیع فراوانی مؤلفه تخصص.....	۸۶

فصل اول

کلیات پژوهش

یکی از مباحث مهم جهان در دهه اخیر بحث سرمایه انسانی است. سرمایه انسانی یا به عبارت دیگر کیفیت نیروی کار و دانش انسان، باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی کشورها می‌گردد. سرمایه انسانی اگرچه از زمان اقتصاددانان کلاسیک مورد بحث بوده، آنچه در دهه‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است مدل‌سازی و ارائه الگوهای ملی از رشد و توسعه اقتصادی است که در آنها سرمایه انسانی لحاظ شده باشد. تارو در کتاب رویارویی بزرگ آورده است: "در قرن آینده اگرچه ممکن است امریکا به لحاظ نیروی نظامی نیروی برتر در دنیا باشد، اما از نظر اقتصادی، ژاپن حرف اول را خواهد زد". آنچه این کشورها را به اینجا رساند رشد اقتصادی بود نه رشدی که از عوامل فیزیکی حاصل شده باشد بلکه منابع انسانی و نیروی کار تفکر و خلاق است که رشد سریع و به تبع آن توسعه را پدید می‌آورد (صادقی و همکاران، ۱۳۸۵)

از سوی دیگر در کنار توسعه سرمایه انسانی بحث جهانی شدن و پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز بطور گسترده مطرح شده است. هاروی^۱ (۱۹۹۶) و گیدنز^۲ (۱۹۹۰) جهانی شدن را مرحله شدید فشرده‌گی زمانی و مکانی تعریف می‌کنند که سبب تشدید روابط اجتماعی، سیاسی و فرهنگی در جهان می‌شود. بنابراین با عنایت به این تعریف، از ویژگی‌های اصلی عصر جهانی شدن می‌توان به مواردی نظیر ظهور دهکده الکترونیک جهانی، انقلاب و انفجار اطلاعات و ارتباطات، فشرده‌گی زمانی و مکانی و مانند اینها اشاره کرد. موتور محرکه جهانی شدن در عرصه فرهنگ، اقتصاد و سیاست، فناوری اطلاعات و ارتباطات پیشرفته مانند اینترنت، ماهواره، رادیو و تلویزیون، دورنگار و پست تصویری و الکترونیکی است که در ظهور جامعه شبکه‌ای و آگاهی بین‌کشوری بسیار مؤثر بوده و به تبع آن، پیوندهای سیاسی، فرهنگی و اجتماعی در سطح جهانی در شبکه‌ای بهم پیوسته افزایش یافته است. شواهد نشان می‌دهد که طی دو دهه گذشته رشد فناوری به ویژه

^۱ Harvey

^۲ Giddens

فناوری‌های جدید عامل مهمی در ادغام بازارها و فرآیند جهانی شدن بوده است. در واقع فناوری عامل محرک ایجاد بازارهای جهانی بوده و مبنای مهمی برای ایجاد مزیت رقابتی شده است. اغلب محققان بر این مسأله اذعان دارند که رشد فناوری و زیرساخت‌های آن و همچنین شاخص‌های مرتبط با آنها نظیر تعداد کاربران اینترنت، تعداد تلفن‌های همراه و دارندگان رایانه‌های شخصی به عنوان یکی از شاخص‌های اصلی جهانی شدن قلمداد می‌گردد (صادقی و همکاران، ۱۳۸۵).

فناوری اطلاعات و ارتباطات از دو بخش "اطلاعات" و "ارتباطات" تشکیل گردیده و به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر در جنبه‌های مختلف زندگی بشر تبدیل شده است. اهمیت فناوری‌ها در عصر حاضر با توجه به رشد روزافزون اطلاعات و نیاز بیشتر بشر به استفاده و تبادل اطلاعات هرروز افزایش می‌یابد. طبق مطالعات جامعه‌شناسان بزرگترین جامعه‌ای که در آن می‌توان به طور کارا و مؤثر با آن ارتباط برقرار کرد، جمعیتی حدود ۱۵۰۰ نفر دارد. انسان موجودی اجتماعی است و برای رفع نیازهای خود نیاز به برقراری ارتباط دارد و فناوری اطلاعات و ارتباطات راهی در جهت ارتباط با جوامع بزرگتر را فراهم می‌کند. بنابراین فناوری اطلاعات و ارتباطات، یکی از راه‌های برقرار ارتباط بوده و برای بقای بشر حیاتی و ضروری است (مؤمنی، ۱۳۸۰).

نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در توسعه را از ابعاد سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، انسانی می‌توان بررسی کرد. اما با توجه به اینکه در حال حاضر ادبیات توسعه، چهره‌ای انسانی به خود گرفته است، در این تحقیق رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و سرمایه انسانی بررسی و تحلیل می‌شود.

۱-۲- بیان مسأله

امروزه تلاش هر سازمان باید در ارتباط با گسترش فناوری اطلاعات صورت گیرد و برای این منظور سازمان باید موجبات یادگیری کارکنان را در این زمینه فراهم آورد. شیوه‌های آموزش جاری مسلماً پاسخگوی نیازهای آموزشی متغیر عصر جدید نیست و فناوری اطلاعات و ارتباطات در عرصه ارتباطات انسانی تحولات عظیمی را بوجود آورده است (دولایی، ۱۳۸۰). برای رویارویی با پیچیدگی‌های دوران معاصر، نیاز به استفاده از تکنولوژی روز و بهره‌گیری از جدیدترین نوع آن، امری اجتناب‌ناپذیر است. در حال حاضر که دانش و اطلاعات به شبکه‌ای رایج برای دستیابی به بهره‌وری، رقابت‌پذیری، ثروت و رفاه تبدیل شده، کشورها نیز برای توسعه سرمایه انسانی اولویت بالاتری قائل شده‌اند (جلالی و عباسی، ۱۳۸۲). رشد و توسعه سازمان‌ها که لازمه رسیدن جوامع به توسعه همه جانبه اقتصادی و اجتماعی است، خود مستلزم وجود افرادی توسعه‌یافته در سازمانهاست و سازمان‌ها به سرمایه‌های انسانی خود با توجه به دانش، شایستگی و قابلیت‌های آنها به عنوان یک مزیت رقابتی نظر دارند (ابیلی و موفقی، ۱۳۸۶)

جهاددانشگاهی یک نهاد عمومی و غیردولتی است که در سال ۱۳۵۹ تأسیس گردیده و طبق اساسنامه مصوب شورای انقلاب فرهنگی در حوزه‌های پژوهشی، آموزشی و فرهنگی (در رشته‌های پزشکی، فنی و مهندسی، علوم پایه، کشاورزی و منابع طبیعی، دامپزشکی، هنر و علوم انسانی) فعالیت می‌کند و تاکنون با انجام دادن طرح‌های پژوهشی، ایجاد دانش فنی، خدمات تخصصی و برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و بلندمدت در جهت رفع نیازهای علمی و تخصصی جامعه گام برداشته است.

مأموریت جهاددانشگاهی واحد تهران پشتیبانی فعال، هوشمند و به موقع از فعالیت بخش‌های مختلف جهاددانشگاهی واحد تهران برای تحقق برنامه‌ها براساس سند چشم‌انداز این واحد می‌باشد. اهتمام به یادگیری و بهبود مستمر عملکرد، توسعه منابع انسانی و کالبدی، حمایت و دفاع از حقوق

متقابل سازمان و اعضا، تعهد نظام‌مند به اصول قانون‌مداری، شفاف‌سازی و پاسخگویی همراه با توانمندی، چابکی و کارایی سازمانی تضمین‌کننده موفقیت آن می‌باشد.

هدف کلان در حوزه منابع انسانی، پشتیبانی برای تحقق سازمان علمی - فرهنگی پویا، چابک و یادگیرنده از طریق:

- توسعه نظام مدیریت منابع انسانی
- توجه ویژه به نیروی انسانی به عنوان سرمایه اصلی سازمان
- توسعه منابع فیزیکی
- استقرار نظام‌های مدیریتی نوین (مدیریت دانش، مدیریت عملکرد و ...)
- بکارگیری فناوری‌های نوین ICT و ...

جهاددانشگاهی به عنوان سازمانی پژوهش و فناوری مؤثر، پیشگام و متعهد به جامعه، در راستای تقویت خوداتکایی و استقلال کشور و توسعه علم و کاربرد آن، با انجام پژوهش‌های کاربردی، توسعه ای و بنیادی راهبردی و خدمات علمی - فنی در سه حوزه راهبردی مطالعات توسعه، مواد و بیوتکنولوژی و از طریق تعامل با دانشگاه، تکمیل و مدیریت حلقه‌های تحقیقاتی به: ایجاد و کسب دانش فنی، تجاری‌سازی نتایج پژوهش‌ها، نظریه‌پردازی و متناسب‌سازی نظریات علمی، و ارائه خدمات تخصصی، برای توسعه بومی کشور اهتمام می‌ورزد.

تکیه بر سرمایه ارزشمند دانش، خلاقیت، نوآوری علمی و فنی و تلاش بی‌وقفه محققان و کارشناسان جهاد همراه با ایجاد ساختارهای منعطف و پویا، ارتباط منسجم با استفاده‌کنندگان از خدمات جهاد، برقراری روابط هدفمند و برنامه‌ریزی شده با سازمان‌های تولیدکننده و انتقال دهنده علم و فناوری در سطح ملی و منطقه ای و ... ضامن رشد سازمان جهاد می‌باشد.

هدف کلان در حوزه پژوهشی تبدیل شدن به قطب علم و فناوری در حوزه های مطالعات توسعه، مواد و بیوتکنولوژی از طریق:

- توسعه و ارتقای توان علمی و تخصصی
 - بسط و توسعه پژوهش های چندرشته ای و بین رشته ای
 - افزایش رضایتمندی ذینفعان
 - متناسب سازی ساختارهای، فرآیندها، مقررات و رویه‌ها
 - توسعه و ارتقای بهره‌برداری و بکارگیری یافته‌های پژوهشی در حوزه‌های راهبردی منتخب
- با بررسی و مقایسه چشم انداز و بیانیه های مأموریت این سازمان با عملکرد و وضعیت موجود در این سازمان نتایج مطلوب مشاهده نمی‌شود. در چشم‌انداز آمده است که جهاددانشگاهی نهادی است یادگیرنده اما در عمل دوره‌های آموزشی برای بهسازی و توانمندسازی اعضای سازمان تعریف نکرده است خصوصاً در سال های اخیر در حوزه پژوهشی جدا شدن اعضای هیأت علمی از سازمان باعث کاهش عملکرد در حوزه پژوهشی شده است در صورتی که در بیانیه مأموریت حوزه پژوهشی، توسعه و ارتقای توان علمی و تخصصی پژوهشگران از راه‌های رسیدن به هدف کلان در حوزه پژوهشی یعنی تبدیل شدن به قطب علم و فناوری کشور اعلام شده است.
- دغدغه پژوهشگر به عنوان کارشناس مدیریت آموزشی از طرفی و عضویتش در این سازمان از طرف دیگر، وی را بر آن داشت تا به بررسی و مطالعه بیشتر در این خصوص بپردازد. در جمع‌بندی مطالعات، پژوهشگر به این نتیجه رسید که تفاوت میان چشم انداز با عملکرد جهاددانشگاهی دانشگاه تهران معلول دو عامل می‌باشد: یکی اشکال در ساختار سازمان و دیگری ناتوانایی‌ها و نارسایی‌هایی است که در نیروی انسانی این سازمان وجود دارد.
- این سازمان فاقد بخش یا اداره‌ای جهت رسیدگی به منابع انسانی می‌باشد. تنها یک کمیته منابع انسانی دارد که آن هم فقط در موارد جذب، تعدیل، جابجایی در حوزه‌های (پشتیبانی، فرهنگی، پژوهشی، آموزشی) واحد و پذیرش مدرک تحصیلی اعضاء تصمیم‌گیری می‌کند و در حوزه آموزش و