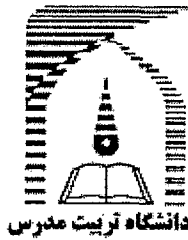


99.79

99.79



دانشگاه تربیت مدرس
دانشکده فنی و مهندسی
بخش مهندسی صنایع
گروه مهندسی فناوری اطلاعات

رابطه «جامعه پذیری» و «یگانگی» با میزان موفقیت پیاده‌سازی فناوری
اطلاعات در سازمانها

نام و نام خانوادگی دانشجو:

سلمان طاهری زاده

استاد راهنما:

دکتر محمد اقدسی

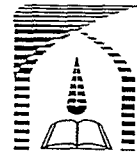
دانشیار دانشگاه تربیت مدرس

بهار ۱۳۸۷

۹۹۰۶۹

گروه مهندسی صنایع
فصلنامه علمی-تخصصی
تربیت مدرس

۱۵/۲۲/۸۷



بسمه تعالی

تاییدیه اعضای هیات داوران حاضر در جلسه دفاع از پایان

آقای سلمان طاهری زاده پایان نامه ۶ واحدی خود را با عنوان رابطه جامعه پذیری و یگانگی با میزان موفقیت پیاده سازی فناوری اطلاعات در سازمانها در تاریخ ۱۳۸۷/۴/۳ ارائه کردند.

اعضای هیات داوران نسخه نهایی این پایان نامه را از نظر فرم و محتوا تایید کرده و پذیرش آنرا برای تکمیل درجه کارشناسی-ارشد مهندسی صنایع - فناوری اطلاعات پیشنهاد می کنند.

عضو هیات داوران	نام و نام خانوادگی	رتبه علمی	امضا
استاد راهنما	دکتر محمد اقدسی	دانشیار	
استاد ناظر	دکتر رضا برادران کاظم زاده	دانشیار	
استاد ناظر	دکتر محمد مهدی سپهری	دانشیار	
استاد ناظر	دکتر حسین رحمان سرشت	استاد	
مدیر گروه (یا نماینده گروه تخصصی)	دکتر رضا برادران کاظم زاده	دانشیار	

این نسخه به عنوان نسخه نهایی پایان نامه / رساله مورد تایید است.
امضای استاد راهنما:



آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس مبین بخشی از فعالیتهای علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱: در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلا به طور کتبی به مرکز نشر دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه)، عبارت ذیل را چاپ کند:

«کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد / رساله دکتری نگارنده در رشته مهندسی فناوری اطلاعات است که در سال ۱۳۸۷ در دانشکده فنی مهندسی دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی جناب آقای دکتر محمد اقدسی و مشاوره - از آن دفاع شده است.»

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه های نشریات دانشگاه تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به مرکز نشر دانشگاه اهدا کند دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

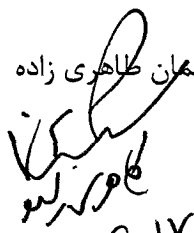
ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تادیه کند.

ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت به دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند، به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تأمین نماید.

ماده ۶: اینجانب سلمان طاهری زاده دانشجوی رشته مهندسی فناوری اطلاعات مقطع کارشناسی ارشد تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی: سلمان طاهری زاده

تاریخ و امضاء:


۱۷/۰۹/۱۷

دستورالعمل حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاست‌های پژوهشی دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیات علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عناوین پایان‌نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی که با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد ذیل را رعایت نمایند:

ماده ۱- حقوق مادی و معنوی پایان‌نامه‌ها / رساله‌های مصوب دانشگاه متعلق به دانشگاه است و هرگونه بهره‌برداری از آن باید با ذکر نام دانشگاه و رعایت آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مصوب دانشگاه باشد.

ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه / رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی باید به نام دانشگاه بوده و استاد راهنما مسئول مکاتبات مقاله باشد. تبصره: در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه / رساله نیز منتشر می‌شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب حاصل از نتایج پایان‌نامه / رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با مجوز کتبی صادره از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه و بر اساس آیین‌نامه‌های مصوب انجام می‌شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه / رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این دستورالعمل در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۱۳۸۴/۴/۲۵ در شورای پژوهشی دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب لازم‌الاجرا است و هرگونه تخلف از مفاد این دستورالعمل، از طریق مراجع قانونی قابل پیگیری می‌شود.

نام و نام خانوادگی: سلمان طاهری زاده

امضاء

۸۷، ۴، ۱۷

سپاسنامه

پس از حمد و سپاس خداوند، بدین وسیله بر خود وظیفه می دانم از عزیزانی که اینجانب را در انجام این تحقیق یاری نمودند، صمیمانه تشکر و قدردانی نمایم.

از زحمات بی شائبه استاد ارجمندم جناب آقای دکتر محمد اقدسی که در مدت انجام این پروژه (یک سال و هشت ماه) با رهنمودهای ارزشمندشان به بنده کمک فراوانی نمودند، سپاسگزاری می کنم. از خداوند متعال بهروزی و سلامتی همیشگی ایشان را خواستارم.

همچنین از اساتید و خبرگان محترم ذیل نیز به خاطر راهنمایی‌های ارزشمندشان در مورد تهیه پرسشنامه‌های تحقیق کمال تشکر و سپاسگزاری را دارم.

- دکتر مقدم، استادیار گروه مهندسی کامپیوتر، دانشگاه تربیت مدرس
- دکتر نخعی، استادیار گروه مهندسی صنایع، دانشگاه تربیت مدرس
- دکتر سپهری، دانشیار گروه مهندسی فناوری اطلاعات، دانشگاه تربیت مدرس (به خاطر انتقال اطلاعات کلی و ارزشمندشان در مورد چگونگی آماده کردن پرسشنامه و قرض دادن کتاب مفید «چگونه پرسشنامه تهیه کنیم» به اینجانب)
- پروفیسور Richard P. Vlosky، دانشگاه Louisiana، ایالات متحده آمریکا
- دکتر علیرضا اکبری، بخش علوم کامپیوتر، دانشگاه Hannover، آلمان
- مهندس قنبر طهرانی، دانشجوی دکتری مهندسی صنایع، دانشگاه تربیت مدرس

همچنین از دوست گرامی دکتر وحیدرضا جلالی که همکاری و حمایت آن در انجام این پروژه، به خصوص در جمع‌آوری داده‌ها بسیار مؤثر بود، تقدیر و تشکر می نمایم.

موفقیت روز افزون این عزیزان را از خداوند بزرگ مسئلت دارم. همچنین از مسئولین محترم دانشگاه تربیت مدرس که ما را به عنوان میهمان پذیرفتند کمال تشکر و سپاس دارم.

چکیده

امروزه، انجام اعمال یک سازمان بدون استفاده از فناوریهای اطلاعات، تقریباً غیر ممکن می‌باشد. تاکنون نیز فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل مؤثر در موفقیت پیاده‌سازی و پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان مورد توجه قرار گرفته است. به عبارتی دیگر وجود یک محیط فرهنگی مناسب، برای اطمینان از موفقیت پیاده‌سازی فناوری اطلاعات ضروری می‌باشد. به این منظور در این مطالعه به بررسی چگونگی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اشاعه فناوری اطلاعات در سازمان پرداخته شده است.

به همین خاطر این تحقیق بر روی ۱۱ سازمان که سیستمهای فناوری اطلاعات را در سازمانشان پیاده‌سازی کرده بودند انجام گرفته شده است. جمع‌آوری داده‌ها نیز از طریق پرسشنامه صورت گرفت. هر یک از این پرسشنامه‌ها حاوی دو قسمت، یک قسمت به منظور ارزیابی نوع فرهنگ سازمانی بر اساس دو بعد جامعه‌پذیری و وحدت سازمانی و قسمتی دیگر به منظور ارزیابی میزان موفقیت پیاده‌سازی فناوری اطلاعات در سازمان بوده است. نتایج بدست آمده نیز حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن، به خصوص از بعد وحدت سازمانی با استقرار فناوری اطلاعات رابطه مثبت معناداری وجود دارد که نشان‌دهنده اهمیت تأثیرات قابل توجه خصوصیات فرهنگ سازمانی در موفقیت یا شکست پذیرش و پیاده‌سازی سیستمهای فناوری اطلاعات در سازمان می‌باشد که در نظر گرفتن و آگاهی از آنها بوسیله مدیریت امری لازم و ضروری می‌باشد.

واژگان کلیدی: فناوری اطلاعات، موفقیت پیاده‌سازی، فرهنگ سازمانی، وحدت، جامعه‌پذیری

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱.....	فصل اول: کلیات تحقیق
۲.....	۱-۱. مقدمه
۳.....	۲-۱. بیان مسئله
۴.....	۳-۱. ضرورت و اهمیت موضوع
۵.....	۴-۱. اهداف پژوهش
۵.....	۱-۴-۱. اهداف اصلی
۵.....	۲-۴-۱. اهداف تفصیلی
۶.....	۵-۱. فرضیات پژوهش
۶.....	۱-۵-۱. فرضیه اصلی (فرضیه اول) تحقیق
۶.....	۲-۵-۱. فرضیات فرعی تحقیق
۶.....	۱-۲-۵-۱. فرضیه دوم تحقیق
۷.....	۲-۲-۵-۱. فرضیه سوم تحقیق
۷.....	۶-۱. سوالهای پژوهش
۸.....	۷-۱. تاریخچه موضوع
۱۱.....	۸-۱. تعاریف فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات در این پژوهش
۱۲.....	۹-۱. محدودیت‌های پژوهش
۱۳.....	فصل دوم: ادبیات پژوهش
۱۴.....	۱-۲. تاریخچه فرهنگ سازمانی
۱۴.....	۲-۲. تعریف فرهنگ سازمانی
۱۶.....	۳-۲. اهمیت فرهنگ سازمانی
۱۷.....	۴-۲. لایه‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه فرنچ
۱۹.....	۵-۲. سطوح فرهنگ سازمانی از دیدگاه شاین
۲۲.....	۶-۲. ویژگیهای فرهنگ سازمانی
۲۴.....	۷-۲. انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه Goffee & Jones
۲۴.....	۱-۷-۲. جامعه‌پذیری

۲۴.....	۲-۷-۲. وحدت
۲۶.....	۳-۷-۲. فرهنگ سازمانی انجمنی
۲۶.....	۴-۷-۲. فرهنگ سازمانی تکه تکه
۲۷.....	۵-۷-۲. فرهنگ سازمانی شبکه‌ای
۲۷.....	۶-۷-۲. فرهنگ سازمانی پولکی
۲۹.....	۷-۷-۲. ارزیابی فرهنگ سازمانی بر اساس مدل Goffee & Jones
۳۰.....	۸-۷-۲. تأثیر انواع فرهنگهای سازمانی مدل Goffee & Jones بر پیاده‌سازی فناوری اطلاعات در سازمان
۳۳.....	۸-۲. انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه Blake & Mouton
۳۵.....	۱-۸-۲. فرهنگ (۹,۱) گرا
۳۵.....	۲-۸-۲. فرهنگ (۱,۹) گرا
۳۵.....	۳-۸-۲. فرهنگ (۱,۱) گرا
۳۶.....	۴-۸-۲. فرهنگ (۵,۵) گرا
۳۶.....	۵-۸-۲. فرهنگ (۹,۹) گرا
۳۶.....	۶-۸-۲. ارزیابی فرهنگ سازمانی بر اساس مدل Blake & Mouton
۴۸.....	۷-۸-۲. تأثیر هر یک از انواع فرهنگهای سازمانی Blake & Mouton بر پیاده‌سازی فناوری اطلاعات در سازمان
۵۵.....	۹-۲. لزوم تغییر فرهنگ سازمانی در مبحث اشاعه یک فناوری جدید در سازمان
۵۶.....	۱-۹-۲. نکات اساسی در مورد تغییر فرهنگ سازمانی
۵۷.....	۲-۹-۲. مشکلات مربوط به تغییر فرهنگ، طبق نظر Sakmann
۵۸.....	۳-۹-۲. چند الگو برای تغییر فرهنگ سازمانی
۶۱.....	۴-۹-۲. چند الگو برای اشاعه فناوری اطلاعات در سازمان
۶۴.....	۵-۹-۲. لزوم مداخله فرهنگی در هر یک از مراحل فرآیندهای اشاعه فناوری اطلاعات
۶۶.....	۶-۹-۲. نقش تعیین کننده مدیران ارشد سازمان در موفقیت تغییر فرهنگی
۶۷.....	۱۰-۲. لزوم در نظر گرفتن جنبه‌های فرهنگی توسط مدیران قبل از پیاده‌سازی فناوری اطلاعات
۷۰.....	۱۱-۲. چالشهای مدیریتی تغییر تکنولوژیکی
۷۰.....	۱-۱۱-۲. چالشهای مدیریتی مربوط به فناوری اطلاعات
۷۱.....	۲-۱۱-۲. چالشهای مدیریتی مربوط به افراد سازمان
۷۱.....	۳-۱۱-۲. چالشهای مدیریتی مربوط به فرهنگ سازمانی

۷۲.....	۱۲-۲. مدیریت فاکتورهای مربوط به تغییر تکنولوژیکی
۷۴.....	۱۳-۲. استراتژی کاربر محور برای مدیریت پیاده‌سازی تغییر تکنولوژیکی
۷۶.....	۱۴-۲. فرضیات مهم در رابطه با مدیریت تغییر تکنولوژیکی
۷۷.....	فصل سوم: روش تحقیق
۷۸.....	۱-۳. روش تحقیق
۷۹.....	۲-۳. جامعه آماری
۸۰.....	۳-۳. ابزار جمع‌آوری داده‌ها
۸۰.....	۱-۳-۳. پرسشنامه فرهنگ سازمانی
۹۰.....	۲-۳-۳. پرسشنامه فناوری اطلاعات
۹۵.....	۴-۳. ویژگی‌های فنی پرسشنامه‌ها
۹۵.....	۱-۴-۳. اعتبار یا روایی
۹۵.....	۲-۴-۳. پایایی
۹۶.....	۵-۳. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۹۶.....	۱-۵-۳. آزمون ضریب همبستگی
۹۷.....	۲-۵-۳. تجزیه و تحلیل خوشه‌بندی
۹۷.....	۶-۳. پاسخ‌دهندگان پرسشنامه
۹۸.....	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۹۹.....	۱-۴. مقدمه
۱۰۲.....	۲-۴. فرضیه اصلی (فرضیه اول) تحقیق
۱۰۲.....	۱-۲-۴. بررسی و تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی (فرضیه اول)
۱۰۴.....	۳-۴. فرضیه دوم تحقیق
۱۰۴.....	۱-۳-۴. بررسی و تجزیه و تحلیل فرضیه دوم
۱۰۶.....	۴-۴. فرضیه سوم تحقیق
۱۰۶.....	۱-۴-۴. بررسی و تجزیه و تحلیل فرضیه سوم
۱۰۹.....	۵-۴. سؤال اول پژوهش
۱۰۹.....	۱-۵-۴. بررسی و یافته‌های مربوط به سؤال اول پژوهش
۱۱۳.....	۶-۴. سؤال دوم پژوهش

۱۱۳.....	۴-۶-۱. بررسی و یافته‌های مربوط به سؤال دوم پژوهش
۱۱۷.....	فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات
۱۱۸.....	۱-۵. مقدمه
۱۱۸.....	۲-۵. نتیجه‌گیری از فرضیه اصلی (فرضیه اول) تحقیق
۱۲۱.....	۳-۵. نتیجه‌گیری از فرضیه دوم تحقیق
۱۲۴.....	۴-۵. نتیجه‌گیری از فرضیه سوم تحقیق
۱۲۹.....	۵-۵. نتیجه‌گیری از بررسی و یافته‌های مربوط به سؤال اول و سؤال دوم پژوهش
۱۳۴.....	۶-۵. پیشنهادات
۱۳۴.....	۵-۶-۱. پیشنهادات کاربردی
۱۳۶.....	۵-۶-۲. پیشنهادات برای تحقیقات آتی
۱۳۷.....	فهرست منابع
۱۳۸.....	الف) منابع فارسی
۱۳۸.....	ب) منابع انگلیسی
۱۴۵.....	ضمائم
۱۴۶.....	ضمیمه الف) پرسشنامه فرهنگ سازمانی
۱۴۸.....	ضمیمه ب) برگه ارائه شده پیش از مصاحبه به اساتید و متخصصان خبره برای تهیه پرسشنامه فناوری اطلاعات
۱۴۹.....	ضمیمه ج) پرسشنامه مربوط به متخصصان فناوری اطلاعات، یعنی «کارشناس یا مهندس بخش فناوری اطلاعات»
۱۵۲.....	ضمیمه د) پرسشنامه مربوط به مدیریت یعنی «مدیر بخش فناوری اطلاعات یا مدیر میانی آشنا به بخش فناوری اطلاعات»
۱۵۵.....	ضمیمه ه) فهرست اصطلاحات فارسی به انگلیسی
۱۵۸.....	ضمیمه و) فهرست اصطلاحات انگلیسی به فارسی
۱۶۱.....	چکیده انگلیسی

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۱۸.....	شکل ۱-۲: ابعاد آشکار و پنهان فرهنگ سازمانی
۲۰.....	شکل ۲-۲: سطوح فرهنگی و تعامل آنها
۲۵.....	شکل ۳-۲: انواع فرهنگ سازمانی بر اساس دو دو خصوصیت جامعه‌پذیری و وحدت سازمان
۳۴.....	شکل ۴-۲: مدل شبکه‌مدیریتی Blake & Mouton
۴۹.....	شکل ۵-۲: همبستگی بالای بین میزان موفقیت پیاده‌سازی فناوری اطلاعات و میانگین پروفایل فرهنگی خصوصیات افراد گرا...۴۹
۵۰.....	شکل ۶-۲: همبستگی پایین بین میزان موفقیت پیاده‌سازی فناوری اطلاعات و میانگین پروفایل فرهنگی خصوصیات محصول گرا
۵۱.....	شکل ۷-۲: تجزیه و تحلیل خوشه‌بندی، هرچه مؤلفه افراد گرای کاهش می‌یابد به همین منوال نیز میزان موفقیت پیاده‌سازی فناوری اطلاعات کاهش می‌یابد
۵۴.....	شکل ۸-۲: ضریب همبستگی هر یک از ۴۴ خصوصیت فرهنگ سازمانی با میزان موفقیت پیاده‌سازی فناوری اطلاعات
۵۸.....	شکل ۹-۲: مدل تغییر فرهنگ سازمانی ارایه شده توسط Lewin
۵۹.....	شکل ۱۰-۲: مدل تغییر فرهنگ سازمانی ارایه شده توسط Lundberg
۶۱.....	شکل ۱۱-۲: مدل ارائه نوآوری در سازمان پیشنهاد شده توسط Pierce & Delbecq
۶۲.....	شکل ۱۲-۲: مدل رویه‌های اشاعه فناوری اطلاعات در سازمان پیشنهاد شده توسط McKeeney & McFarlan
۶۳.....	شکل ۱۳-۲: مدل دیدگاهی اشاعه فناوری اطلاعات پیشنهاد شده توسط Cooper & Zmud
۶۴.....	شکل ۱۴-۲: مقایسه سه مدل اشاعه فناوری اطلاعات در سازمان
۶۵.....	شکل ۱۵-۲: لزوم مداخله فرهنگی در هر یک از مراحل فرآیندهای اشاعه فناوری اطلاعات
۶۹.....	شکل ۱۶-۲: لزوم هم‌راستا بودن سه عامل اصلی فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و افراد سازمان برای موفقیت انجام تغییر تکنولوژیکی
۱۰۰.....	شکل ۱-۴: موقعیت فرهنگی سازمانها در ماتریس فرهنگی
۱۰۱.....	شکل ۲-۴: درصد سازمانهای مورد بررسی بر اساس نوع فرهنگ سازمانی
۱۰۳.....	شکل ۳-۴: بین فرهنگ سازمانی و پیاده‌سازی فناوری اطلاعات از بعد وحدت سازمانی در سطح خطای ۰/۱ رابطه معناداری وجود دارد

- شکل ۴-۴: بین فرهنگ سازمانی و پیاده سازی فناوری اطلاعات از بعد جامعه پذیری سازمانی در سطح خطای ۰/۵ رابطه
 معناداری وجود ندارد..... ۱۰۴
- شکل ۴-۵: تجزیه و تحلیل خوشه بندی توسط نرم افزار R..... ۱۰۵
- شکل ۴-۶: نتیجه خوشه بندی سازمانها در ماتریس فرهنگی..... ۱۰۵
- شکل ۴-۷: میانگین درصد میزان موفقیت پیاده سازی فناوری اطلاعات در انواع سازمانها از لحاظ فرهنگی..... ۱۰۸
- شکل ۴-۸: همبستگی بین هر یک از ۷ سؤال مربوط به وحدت و موفقیت پیاده سازی فناوری اطلاعات..... ۱۱۲
- شکل ۴-۹: همبستگی بین هر یک از ۷ سؤال مربوط به جامعه پذیری و موفقیت پیاده سازی فناوری اطلاعات..... ۱۱۶
- شکل ۵-۱: خصوصیتی که دارای بیشترین همبستگی با موفقیت پیاده سازی فناوری اطلاعات داشته اند (Harper and Utley)..... ۱۲۹

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۲۵.....	جدول ۱-۲: معرفی هر یک از چهار نوع فرهنگ سازمانی مدل Goffee & Jones
۳۷.....	جدول ۲-۲: پروفایل فرهنگ سازمانی ارائه شده توسط O'Reilly
۴۶.....	جدول ۳-۲: مجموعه خصوصیات در پروفایل فرهنگ سازمانی اصلاح شده توسط Harper
۷۹.....	جدول ۱-۳: ویژگیهای تحقیقات پیمایشی
۸۱.....	جدول ۲-۳: چگونگی ارزیابی هر یک از سؤالات پرسشنامه فرهنگ سازمانی
۸۷.....	جدول ۳-۳: چندین تحقیق انجام شده در رابطه با فرهنگ سازمانی که از مدل فرهنگی ارائه شده توسط Goffee & Jones استفاده کرده اند
۹۶.....	جدول ۳-۴: ضرایب آلفای کرونباخ مربوط به پرسشنامهها
۱۰۱.....	جدول ۱-۴: اطلاعات مربوط به هر سازمان (میزان جامعه پذیری، میزان وحدت سازمانی و میزان موفقیت پیاده سازی سیستمهای فناوری اطلاعات)
۱۰۳.....	جدول ۲-۴: ضریب همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی و پیاده سازی فناوری اطلاعات
۱۰۷.....	جدول ۳-۴: اطلاعات مربوط به هر یک از خوشه های نتیجه شده توسط نرم افزار R
۱۰۹.....	جدول ۴-۴: میانگین درصد میزان موفقیت پیاده سازی فناوری اطلاعات در انواع سازمانها از لحاظ فرهنگی R
۱۱۰.....	جدول ۴-۵: ضرایب همبستگی میان هر یک از ۷ سؤال مربوط به وحدت سازمانی و میزان موفقیت پیاده سازی سیستمهای فناوری اطلاعات
۱۱۳.....	جدول ۴-۶: ضرایب همبستگی میان هر یک از ۷ سؤال مربوط به جامعه پذیری و میزان موفقیت پیاده سازی سیستمهای فناوری اطلاعات
۱۱۹.....	جدول ۱-۵: تعلق سازمانها به خوشه ها
۱۳۰.....	جدول ۲-۵: مقایسه خصوصیات فرهنگی متناظر با سؤالات مطرح شده در پرسشنامه برای ارزیابی جامعه پذیری
۱۳۲.....	جدول ۳-۵: مقایسه خصوصیات فرهنگی متناظر با سؤالات مطرح شده در پرسشنامه برای ارزیابی وحدت

فصل اول:

کلیات تحقیق

هم‌اکنون اهمیت استراتژیک فناوری اطلاعات در تغییر شکل سازمانها و صنایع، به طور گسترده‌ای پذیرفته شده است و در واقع امروزه، انجام اعمال یک سازمان بدون استفاده از فناوریهای اطلاعات، تقریباً غیر ممکن می‌باشد (Beaumaster, 1999). در حالیکه فناوریهای اطلاعات داروی همه دردهای سازمان نمی‌باشند، مطمئناً یک دارایی به حساب می‌آیند و می‌توانند مزایا و راه‌حلهای مؤثری را به شرط پذیرش و پیاده‌سازی مناسب، ارائه کنند (Hong Nga, 2005). تاکنون فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل مؤثر در موفقیت پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان مورد توجه قرار گرفته است (Harper and Utley, 2001). به عبارتی دیگر وجود یک محیط فرهنگی مناسب، برای اطمینان از موفقیت پیاده‌سازی فناوری اطلاعات ضروری می‌باشد (Hong Nga, 2005). از طرفی می‌توان به معرفی یک فناوری جدید به یک سازمان، به عنوان یک مسأله تغییر فرهنگی نگاه کرد (Schein, 1989). به همین جهت لزوم مداخله فرهنگی در فرآیندهای پیاده‌سازی و اشاعه فناوری اطلاعات در سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است (Kersten et al., 2002; YiHua, 2003).

این تحقیق به بررسی رابطه میان نوع فرهنگ سازمانی با میزان موفقیت پیاده‌سازی و اشاعه سیستمهای فناوری اطلاعات می‌پردازد. در نهایت نتایج به وجود این رابطه یعنی نقش تعیین‌کننده فرهنگ سازمانی در موفقیت پیاده‌سازی و اشاعه فناوری اطلاعات در سازمان اشاره دارد و به بیان چگونگی این تأثیر می‌پردازد. بنابر این یافته‌ها با در نظر گرفتن همه جنبه‌های فرهنگ سازمانی در کنار پیاده‌سازی فناوری اطلاعات در سازمان می‌توان به افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان که یک موضوع لازم‌الاجرا است، دست یافت.

۱-۲. بیان مسأله

با بررسی و تحلیل فناوریهای اطلاعات و اهمیت ویژگیهای آن در حیطه عملکرد سازمانها، می توان دریافت که برخورداری از فناوریهای اطلاعات به روز برای ادامه حیات سازمانها به یک ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است. به خصوص در محیط پویا و پیچیده امروزی برای سازمانها ضروری است که بطور مداوم فناوریهای اطلاعات جدید را در سازمانشان بکار گیرند. از طرفی تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف پذیر است که می توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از فناوری اطلاعات به عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت. وجود یک فرهنگ ضعیف و فاقد انعطاف در سازمان موجب می شود که کارمندان به رویه های موجود سازمان عادت کنند و هیچگونه تمایلی به پیشرفت، نوآوری و خلق ایده های جدید نداشته باشند، در حالیکه یک فرهنگ پویا و منعطف که اعضای سازمان نسبت به آن شناخت و اعتقاد دارند در برابر تغییرات سریع به خوبی از خود واکنش نشان می دهد و سازمان را در مسیر پیشرفت و ترقی قرار می دهد.

بنابراین با توجه به اینکه امروزه مهمترین ویژگی جهان رقابت، تغییر است سازمانها و شرکتهای ناچار هستند با تکیه بر افراد سازمان به عنوان مهم ترین سرمایه سازمان آنها را به درک، فهم و ارائه دانسته ها و ایده های جدید و استفاده عملی از آن ایده ها و فناوریهای جدید در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق کنند و این فعالیت نیازمند این است که فرهنگ سازمانی به عنوان تشکیل دهنده شخصیت سازمانها که رفتار کارمندان متأثر از آن می باشد، فرهنگی حامی از فناوریهای اطلاعات جدید باشد.

با توجه به مطالب ذکر شده سؤال اصلی تحقیق این است که تا چه حد بین فرهنگ سازمانی و موفقیت پیاده سازی و اشاعه فناوری اطلاعات در سازمان رابطه وجود دارد؟

۱-۳. ضرورت و اهمیت موضوع

با توجه به سیاست روشن و مثبت جمهوری اسلامی ایران نسبت به توسعه فناوری اطلاعات و اینکه امروزه فناوری اطلاعات محور توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورهای مختلف قرار گرفته است، انجام این تحقیق را بیش از پیش ضروری ساخته است.

اهمیت فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر حیات و عملکرد سازمانی بر اهل علم و اندیشه و تحقیق پوشیده نیست. از رهگذر این موضوع، سازمانهای پویا و نوین جهانی به موقعیتهای بی نظیری دست یافته اند. مدیران و رهبران سازمان می توانند در جهت ایجاد ارزشهای فرهنگی مؤثر که متعهدانه از طرف اعضای سازمان دنبال شود، کوشش کنند. بنابراین مدیران فقط از فرهنگ پیروی نمی کنند بلکه یکی از نقشهای مدیران سازمانها وضع ارزشهای فرهنگی مناسب است. این نقش امروزه با توجه به اهمیت انسانها در رویارویی با تغییرات محیط از مهمترین نقشهای رهبران سازمان است.

از این منظر فرهنگ سازمانی به عنوان مشخصه ای که باعث پیوستگی سازمانها می شود، شناخته شده و می تواند ارتباط اتخاذ فناوری و رشد سازمانی را تقویت کند و نقش حیاتی در تعیین موفقیت یا عدم موفقیت سازمان را ایفاء کند. از طرف دیگر بیشتر گروههایی که مطالعات قرن بیست و یکم را انجام می دهند بر این اعتقادند که جهان در وضعیتی قرار دارد که هیچگاه در تاریخ بشر نبوده است و تغییرات نسبت به سالهای پیشین که سالیان ثبات بوده با نرخ فزاینده ای در بیشتر زمینه ها صورت می گیرد. از این رو هر سازمانی برای اینکه با دنیای در حال تغییر سازگار گردد باید از عهده این تغییر و تحول برآید و مهارتهای جدید به وجود آورد.

فناوری اطلاعات با کاربردهای رایج و مناسب، دارای نقش محوری در راه و روش انجام کارها، برقراری ارتباطات و انجام کسب و کار می باشد و اهمیت استراتژیک آن نیز در تغییر شکل سازمانها، هم‌اکنون به طور گسترده‌ای پذیرفته شده است و انجام اعمال یک سازمان بدون استفاده از یک یا بیشتر فناوریهای اطلاعات، تقریباً غیر ممکن است. بنابراین وجود یک فرهنگ سازمانی انعطاف‌پذیر که بتواند تغییرات را به خوبی مورد حمایت قرار دهد و همواره سازمان را در مزیت رقابتی موفق نگهدارد به منظور اشاعه و پیاده سازی فناوری اطلاعات جدید در سازمان، ضروری به نظر می رسد.

با توجه به نکات ذکر شده، ضروری به نظر می‌رسد که چگونگی ارتباط فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات به بوته آزمایش گذاشته شود.

۴-۱. اهداف پژوهش

۴-۱-۱. اهداف اصلی

- بررسی رابطه بین «فرهنگ سازمانی» و «پیاده‌سازی فناوری اطلاعات» در سازمان.
- اطمینان از ضرورت محیط فرهنگی سازگار با فناوری اطلاعات به منظور پیاده‌سازی موفق یک فناوری اطلاعات جدید در سازمان.
- بررسی چگونگی تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیاده‌سازی فناوری اطلاعات در سازمان.

۴-۱-۲. اهداف تفصیلی

- بررسی مفاهیم و موضوعات در رابطه با فرهنگ سازمانی.
- بررسی مفاهیم در رابطه با فرهنگ سازمانی و پیاده سازی فناوری اطلاعات در سازمان.

- بررسی چگونگی تأثیر هر یک از انواع فرهنگ سازمانی از نظر جامعه‌پذیری و وحدت

سازمانی بر میزان موفقیت پیاده‌سازی فناوری اطلاعات در سازمان.

- بررسی تأثیر هر یک از خصوصیات فرهنگ سازمانی بر میزان موفقیت پیاده‌سازی فناوری

اطلاعات در سازمان.

۱-۵. فرضیات پژوهش

تمام فرضیات تحقیق بر این اصل استوار است که فرهنگ سازمانی می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در نتیجه

پیاده‌سازی و استفاده از فناوری اطلاعات در سازمان داشته باشد. در واقع، یک محیط فرهنگی متناسب با

فناوری اطلاعات برای اطمینان از پیاده‌سازی موفق یک فناوری اطلاعات جدید ممکن است لازم و

ضروری باشد.

۱-۵-۱. فرضیه اصلی (فرضیه اول) تحقیق

- H_0 : میان میزان موفقیت پیاده‌سازی سیستمهای فناوری اطلاعات و نوع فرهنگ سازمانی

رابطه معناداری وجود ندارد.

- H_1 : میان میزان موفقیت پیاده‌سازی سیستمهای فناوری اطلاعات و نوع فرهنگ سازمانی

رابطه معناداری وجود دارد.

۱-۵-۲. فرضیات فرعی تحقیق

۱-۲-۵-۱. فرضیه دوم تحقیق