

بررسی میزان تاثیرگذاری سیستم های اطلاعاتی بر کارآفرینی سازمانی

احمد سرداری

دکتری مدیریت اجرایی (DBA)، دانشیار دانشگاه شاهد،

1338sardari@gmail.com

مجید عمرانی

دانشجوی دکتری کارآفرینی گرایش فناوری ، دانشگاه آزاد قزوین ، سازمان تامین اجتماعی، اداره کل استان آذربایجان غربی

Majid.omrani@gmail.com

شهاب شمعچی زاده

دانشجوی دکتری کارآفرینی گرایش بین الملل ، دانشگاه آزاد قزوین

shahab.shamchi@yahoo.com

چکیده

کارآفرینی، همانند سایر پدیده‌های سازمانی، از عوامل بسیاری تأثیر می پذیرد؛ بنابراین، پژوهش حاضر در پی تبیین نقش و بررسی رابطه میزان استفاده از سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با کارآفرینی سازمانی در سازمان است. در این مقاله، ابتدا به تعریف مفاهیم و مبانی سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی و سپس کارآفرینی سازمانی اشاره می شود. برای دستیابی به اهداف پژوهش از دو پرسشنامه میزان استفاده از سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۰۳) که توسط محققان مورد بازنگری قرار گرفت، استفاده گردید. جامعه آماری تحقیق تمامی کارشناسان ارشد و کارشناسان و مدیران منابع انسانی سازمان بود (تعداد = ۲۶۹۴ نفر). برای تعیین حجم نمونه از فرمول کاکران که روش متداول در تعیین حجم نمونه است استفاده گردید و جهت جمع آوری اطلاعات پرسشنامه‌ای (با ضریب کردن با آلفا ۰.۹۵) مورد استفاده قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان می دهد که میزان استفاده از سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی بر روی کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد، به طوری که برای ایجاد و تقویت کارآفرینی باید روی میزان استفاده از سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی سازمان تمرکز کرده و در جهت پیاده سازی صحیح مولفه های آن در سازمان اقدام کرد.

واژگان کلیدی: سیستمهای اطلاعاتی، سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی، کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی

مقدمه

در دنیای کنونی که به سمت وسوی پیچیدگی بیشتر حرکت می‌کند، یکی از هیجان انگیزترین و اثرگذارترین چالشها، چالش تصمیم‌گیری توسط مدیران سازمانها در سطح کلان و جوامع است. این پیچیدگی سبب شده است که اطلاعات مورد نیاز برای تصمیم‌گیری بعنوان نیاز مدیران مطرح شود. از سویی، حجم و سرعت تولید اطلاعات رو به فزونی است، به گونه ای که ایجاد نوعی سیستم که تمامی این اطلاعات را پالایش، فشرده، ذخیره و منتقل کند، ضروری به نظر می‌رسد و به همین سبب است که سیستم‌های اطلاعاتی، برای استفاده مدیران در سازمان ایجاد شده است. بسیاری از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی (۱) قسمتی از سیستم‌های گسترده تر سازمانی هستند که ادغام و یکپارچه سازی اطلاعات سازمانی را در رابطه با منابع انسانی و کارکردهای عمده آنها امکانپذیر می‌سازند، (Gasco. & etal, 2004 pp. 370-382).

مطابق تعریف، سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، قسمتی است که برای گردآوری، پردازش، ذخیره و انتشار اطلاعات به منظور پشتیبانی تصمیم، هماهنگ‌سازی، کنترل، تحلیل و رؤیت فعالیتهای مدیریت منابع انسانی سازمان به کار می‌رود. (۲۰۰۷، DESSLER)

ساختار اقتصادی دنیای امروز با گذشته به طور اساسی تفاوت دارد. شاخص‌های سخت افزاری و دارایی‌های مشهود که دیروز در جایگاه یک بنگاه اقتصادی نقش تعیین کننده داشت جای خود را به نوآوری، ابداع، خلق محصولات جدید و دارایی‌های نرم افزاری داده است. اگر دیروز ثروتمندترین افراد دنیا آن‌هایی بودند که منابع مالی بیشتری در اختیار داشتند، امروز ثروتمندترین مردم دنیا افراد دانش مدار و کارآفرین هستند. لذا توسعه اقتصادی دنیای امروز بر پایه نوآوری و خلاقیت و استفاده از دانش استوار است. در این میان تداوم بقا و حیات سازمان‌ها، نیازمند رو شها و راه‌حل‌های نو است و کارآفرینی به عنوان یک رویکرد استراتژیک و مزیت آفرین در نظام‌های اقتصادی، می‌تواند الگویی کارآمد جهت حصول به اهداف توسعه اقتصادی اجتماعی قلمداد شود (پیکارچو و علی اصغری، ۱۳۸۷، ص ۶۷).

در اواسط قرن بیستم نظریه کارآفرین نوآور توسط شومپتر پایه ریزی شد. طبق این نظریه وظیفه کارآفرین عبارتست از اصلاح و متحول ساختن الگوی تولید با بهره‌برداری از اختراع یا به طور عمومی تر امکان فنی امتحان نشده در تولید کالای جدید یا تولید کالای قدیمی به روشی جدید، بازگشایی منابع جدید برای دسترسی به مواد یا بازار جدید محصولات یا سازماندهی صنعتی جدید. مفهوم نوآوری و تازگی، جزء لاینفک کارآفرینی در این تعریف است. در حقیقت نوآوری به معنی معرفی چیزی جدید، یکی از مشکلترین وظایف کارآفرین است. این کار نه تنها نیازمند توانایی خلق کردن و مفهومی کردن چیزی است، بلکه نیازمند توانایی درک تمامی نیروهای کار موجود در محیط نیز هست. تازه بودن ممکن است شامل هر چیزی باشد، از محصول جدید تا سیستم توزیع جدید و تا روشی برای توسعه ساختار سازمانی جدید (Histrich RD & Piterz, ۲۰۰۶).

در این پژوهش به بررسی ادبیات مربوط به سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی پرداخته شده و در پی پاسخ به این سوال هستیم که آیا رابطه ای بین میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی با کارآفرینی سازمانی وجود دارد یا خیر؟

اهمیت و ضرورت تحقیق:

در رویکرد استراتژیک به مدیریت منابع انسانی، مدیران منابع انسانی برای گردآوری اطلاعات بیشتر و کارآمد درباره کارکنان

¹ Human Resource Information Systems (HRIS)

سازمان و افزایش سهم خود در دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان تحت فشار هستند. بدین ترتیب مدیریت منابع انسانی باید سریع‌تر، دقیق‌تر و سودمندتر از پیش باشد.

(سازمانها) اغلب از نظر منابع نظیر سرمایه، زمین، انرژی، تجهیزات و... با محدودیت روبرو هستیم ولی با داشتن منبعی عظیم و نامحدود چون قدرت خلاقیت و نوآوری می‌توان برگ برنده‌ای در بازارهای رقابتی داشت و برپایه آن دنیای بهتری را ساخت. بین سال ۱۹۸۸ تا ۱۹۹۸ در یک نمونه‌گیری از ۱۸۵۴ شرکت و سازمان بزرگ، ۷ شرکت از هر ۸ شرکت در رسیدن به رشد سود آور ناموفق بوده‌اند. (شکاف عمیق میان آرزوها و دستاوردها) و یکی از دلایل آن این است که راهبردهای ۶۷٪ این واحدها در بخش‌های منابع انسانی و فناوری اطلاعات، با استراتژیهای کسب و کاری و سازمان هم خوانی ندارد. (Kaplan and Norton, 2005)

در نظر کاپلان و نورتن داراییهای سازمان به سه دسته سرمایه انسانی، سرمایه اطلاعاتی و سرمایه سازمانی تقسیم می‌شوند. هسته اصلی آن، سرمایه اطلاعاتی و انسانی است که در سازمانهای جدید ارزش آفرینی می‌کنند. در بسیاری از شرکتها، سرمایه‌های اطلاعاتی و انسانی، منبع نوآوری و موجد مزیت رقابتی هستند. با گسترش فضای رقابتی در اقتصاد جهانی، موفقیت سازمانها به نحو چشمگیری وابسته به توانایی استفاده منابع انسانی آنها از فناوری اطلاعات در فرایندهای اصلی سازمانها در جهت خلق ارزش و سوددهی است. در واقع مهمترین وظیفه مدیریت در این بین، سازماندهی و هدایت سرمایه‌های اطلاعاتی و انسانی در جهت خلق ارزش و سود برای شرکت از یک سو و توسعه تواناییهای انسانی و افزایش نقش سازمانها و شرکتها و نقش آفرینی آنها در توسعه اجتماعی از سوی دیگر است.

برای ارزش آفرینی از داراییهای نامشهود دو امر مهم بایستی محقق شوند: (Kaplan and Norton, 2004)
همسویی یا انطباق داراییهای نامشهود با استراتژی‌های سازمان که قرار است اجرا شوند.
برنامه ریزی منسجم و مدیریت یکپارچه برای استفاده از داراییهای نامشهود انجام شود.

از نظر موریس و جونز (۱۹۹۹)، نقش کارآفرینی در سازمان‌های دولتی هنوز دوره طفولیت خود را می‌گذراند. مفهوم «کارآفرینی دولتی» تنها اخیراً در ادبیات کارآفرینی ظاهر شده و به عنوان «فرایند خلق‌کننده ارزش» برای شهروندان از طریق ترکیب منابع دولتی و خصوصی به منظور بهره‌برداری از فرصت‌های اجتماعی است. از نظر گورول و آستان (۲۰۰۶)، کارآفرینی یک زمینه تحقیقاتی مهمی در میان اقتصاددانان سراسر دنیا بوده است. این اهمیت به دلیل تأثیر فعالیت کارآفرینانه بر اقتصاد و غلبه بر مسائل ناشی از بیکاری و ایجاد فرصت‌های شغلی جدید است. از این رو رشد کسب‌وکارهای کوچک و ایجاد کسب‌وکارهای جدید بطور گسترده‌ای توسط سیاست‌های اقتصادی ملی برای ایجاد ثروت و رشد اقتصادی مورد تشویق قرار گرفته است. بنا بر گفته کورتاتکو^۴، تعداد دانشکده‌ها و دانشگاه‌هایی که رشته‌های کارآفرینی را ارائه می‌کنند، از تعداد انگشت-شماری در دهه ۱۹۷۰ به بیش از ۱۶۰۰ عدد در سال ۲۰۰۳ رسیده است.

بنابراین کارآفرینی سازمانی از خدماتی پشتیبانی می‌کند که در زمینه خلاقیت و ابتکار به عمل آید تا فعالانه از خلق و ایجاد کار در سازمان‌ها حمایت کند. (ارویو و اسکوتز^۵ و همکاران ۲۰۰۹)

² - Morris & Jones

³ - Gurol & Astan

⁴ - Kurtatko

⁵ Arroyo- Vazquez

با توجه به موارد ذکر شده در سازمان بزرگی مثل تامین اجتماعی جستجوی نقش و در صورت وجود ارتباط، تعیین نوع ارتباط بین سیستم اطلاعات منابع انسانی در کارآفرینی انسانی آن در جهت همسو شدن با استراتژیهای سازمان و رسیدن به اهداف و گرفتن تصمیمات صحیح استراتژیک امری ضروری به نظر می رسد.

افزایش سطح رضایت عمومی از سازمان تامین اجتماعی و سازمانهای دولتی و خصوصی در اثر رسالت ارزشی این سازمان در مقابل کارکنان وبیمه شدگان و کارفرمایان و اجرای پژوهش علمی در دانشگاهها، سازمان تامین اجتماعی، سازمانهای دولتی و خصوصی در زمینه کارآفرینی سازمانی و سیستم اطلاعات منابع انسانی به عنوان یکی از مهم ترین مقولات دانش نوین مدیریتی نیز به اهمیت موضوع می افزاید.

در خصوص اهداف تحقیق باید گفته شود که ما هدفی کلی و چند هدف فرعی را دنبال میکنیم:
هدف اصلی، شناخت ارتباط بین سیستم اطلاعات منابع انسانی با کارآفرینی سازمانی در سازمان میباشد.

اهداف فرعی:

۱. شناخت ارتباط بین سیستم اطلاعات منابع انسانی با وظایف سازمانی در سازمان
 ۲. شناخت ارتباط بین سیستم اطلاعات منابع انسانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان
 ۳. شناخت ارتباط بین سیستم اطلاعات منابع انسانی با انعطاف پذیری ساختاری در سازمان
 ۴. شناخت ارتباط بین سیستم اطلاعات منابع انسانی با سیاستهای تشویقی در سازمان
 ۵. شناخت ارتباط بین سیستم اطلاعات منابع انسانی با رهبری کارآفرین در سازمان
 ۶. شناخت ارتباط بین سیستم اطلاعات منابع انسانی با فرهنگ کارآفرین در سازمان
- میباشد.

مبانی نظری تحقیق:

سیستم اطلاعاتی:

یک سیستم اطلاعاتی، اطلاعات را برای یک هدف خاص جمع آوری، پردازش، ذخیره، تحلیل و توزیع می کند؛ مانند هر سیستم دیگر، سیستم اطلاعاتی شامل ورودی (داده و دستورات) و خروجی (گزارش، محاسبات) است. این سیستم ورودی را پردازش و خروجی را به کاربر یا به سیستم دیگر ارسال می کند. علاوه بر این، ممکن است یک مکانیزم بازخورد هم برای کنترل عملیات در آن قرار گیرد. این سیستم مانند هر سیستم دیگر، درون یک محیط کار می کند (توربان و دیگران، ۱۳۸۶، ص ۲۷).

سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی^۶:

قسمتی از سیستمهای گسترده تر سازمانی هستند که ادغام و یکپارچه سازی اطلاعات سازمانی را در رابطه با منابع انسانی و کارکردهای عمده آنها امکانپذیر می سازند، (Gasco. & etal, 2004 pp. 370-382) سیستم اطلاعات منابع انسانی قادر است که فعالیت های مربوط به پرداخت حقوق و مزایا، بررسی فرم های درخواست کار، استخدام، حضور و غیاب، موجودی مهارت ها، ایمنی و بهداشت، بازنشستگی و سایر وظایف مدیریت انسانی را پشتیبانی، اداره و حتی کنترل نماید (سرلک و فراتی، ۱۳۸۷، ۱۶۵).

سیستم های اطلاعاتی شامل بکارگیری فناوری اطلاعات به منظور جمع آوری، سازماندهی و توزیع داده ها جهت استفاده در فرآیند تصمیم گیری است. سیستم های اطلاعات مدیریت، نیازهای اطلاعاتی مدیران در طول تصمیمات روزمره را تامین می نماید (شمرهورن، ۲۰۰۵، ۱۶۹).

کارآفرینی^۷:

کارآفرینی فرایند پویایی در جهت افزایش و ایجاد سرمایه است. این کار را کسی انجام می دهد که خطر از دست دادن زمان یا فرصت های شغلی دیگر را در جهت ارزش برای یک محصول یا خدمت می پذیرد. فرای^۸ (۱۹۹۳ میلادی) معتقد است کارآفرینی یعنی در آمیختن ویژگی های شخصی، ابزار مالی و منابع موجود در محیط کار که از راه فرایندی انجام می پذیرد و بقا می یابد. باید بپذیریم که برای آن نیز باید تشویق و تمجید و حمایت مورد تاکید ویژه قرار گیرد و این اصل مهم به عنوان یک ابزار راهبردی مورد توجه خاص واقع شود.

فرانک نایت^۹ بر این باور است که کارآفرینان کسانی هستند که در شرایط عدم قطعیت، تصمیم می گیرند و پیامدهای کامل آن تصمیمات را نیز خودشان می پذیرند.

اما عده ای موفقیت کارآفرینان را به شانس نسبت داده و معتقدند این افراد دارای شانس های مناسبی بوده و با کمی تلاش موفق شده اند و خدا یارشان بوده است. در این زمینه بو پی بادی (۲۰۰۵ میلادی) معتقد است: برخلاف شانس هایی که در زندگی روزمره به آن ها اشاره می کنیم و آن ها را به عوامل بیرونی و خارج از کنترل خود نسبت می دهیم، شانس در کارآفرینی را می توان بصورت خلق یا تشخیص صحیح فرصت ایجاد نمود.

کارآفرینی سازمانی^{۱۰}: لغت کارآفرینی نزدیک به ۲۰۰ سال است مورد استفاده قرار می گیرد که مفهوم سنتی تأکید بر

تلاشهایی داشت که یک فرد، بینشی را به کسب و کاری موفق تبدیل می نمود؛ اما اخیراً کارآفرینی به عنوان فرایندی که می تواند در سازمان های گوناگون بدون در نظر گرفتن نوع و اندازه رخ دهد، مفهوم پردازی شده است (مقیم، ۱۳۸۴). از دیدگاه شین و ونکاتارامان^{۱۱}، کارآفرینی فرایندی است که فرصت ها برای تولید محصولات و خدمات آینده کشف، ارزیابی و مورد بهره

⁶ HRIS

⁷ Entrepreneurship

⁸ F.Fry.

⁹ Ferank Night

¹⁰ Coporate Entrepreneurship

11 - Shane & Venkataraman

برداری قرار می‌گیرند. دراکر ۱۲، کارآفرینی را منظری برای تغییر می‌داند و کارآفرین را فردی می‌داند که همواره در جستجوی تغییر است، نسبت به آن از خود واکنش نشان می‌دهد و آن را یک فرصت و شانس می‌داند.

میلر^{۱۳} (1987) در تحقیقی تحت عنوان ساختن استراتژی، ساختار سازمانی کارآفرینی سازمانی، نتیجه گرفت که نوع استراتژی و ساختار سازمانی عامل مهمی در کارآفرینی است.

کارآفرینی فرآیندی است که منجر به ایجاد رضایتمندی یا تقاضای تازه میشود. کارآفرینی عبارت از فرآیند ایجاد ارزش از راه تشکیل مجموعه‌های منحصر به فرد از منابع به منظور بهره‌گیری از فرصتها است (هاشمی، ۱۳۷۰، ۱۳۸۰). کارآفرینی پدیده‌ای راهبردی و نیرویی هدایت‌کننده است. کارآفرینی فرآیند بلندمدت آموزشی و پرورشی است که مستلزم برنامه‌ریزی در نظام آموزشی و پژوهشی و اجرای برنامه‌های از پایگاه خانواده و مدرسه تا دانشگاه و سازمان است و باعث به حرکت درآمدن چرخه فعالیتهای اقتصادی کشور می‌شود (احمدپور، ۱۳۷۹). در ساده‌ترین بیان، نوآوری در خدمات دولتی را ایده‌های جدید پیرامون ایجاد ارزش افزوده اجتماعی معرفی شده است (p7,2008,NESTA). از آنجا که نوآوری سازمان را قادر می‌سازد تا به نیازها پاسخ گوید و نیازهای قدیمتر نیز به طور اثربخش تری برآورده شوند، ارزش بیشتری در سازمان ایجاد میشود و محیطهای کلان سازمانی بهبود می‌یابند (p71,2002, Hisrich RD & Peters MP).

کارآفرینی سازمانی را میتوان بعنوان گستره‌ای تعریف کرد که در آن محصولات و یا بازارهای جدید توسعه می‌یابند و بر همین مبنا، سازمانی را کارآفرین می‌پندارند که بیش از دیگر سازمانها به ایجاد محصولات و یا بازارهای جدید مشغول است. در کارآفرینی سازمانی با بکارگیری ظرفیت‌های نوآوری در سازمان، نیل به عملکرد بالاتر امکان پذیر میگردد. این امر با عرضه محصول جدید، معرفی روش جدید تولید، تشخیص بازارهای جدید، پیدا کردن منابع جدید، بهبود و توسعه کارکردهای محصول موجود و بهبود سازمان و مدیریت امکان پذیر میشود. برای ایجاد اثربخشی در فعالیتهای کارآفرینی در سازمان، مدیران باید برنامه‌ریزی، هدایت، تخصیص منابع، اجرای ایده‌های نو، ارزیابی عملکرد و بهبود مداوم را در دستورکار خود قرار دهند (Yadollahi J ۲۰۰۵).

مدل تحلیلی تحقیق:

در این پژوهش جهت بررسی میزان کارآفرینی سازمانی در سازمان، به عنوان متغیرهای وابسته در قالب شش مولفه به سنجش این سازه پرداخته شد:

- وظایف سازمانی
- کارآفرینی کارکنان
- انعطاف پذیری ساختاری
- سیاستهای تشویقی
- رهبری کارآفرین
- فرهنگ کارآفرین

متغیر وابسته

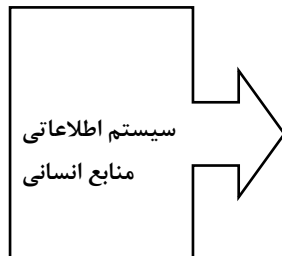
کارآفرینی سازمانی

وظایف سازمانی

کارآفرینی کارکنان

ساختار و انعطاف پذیری

متغیر مستقل



نمودار ۱ - مدل تحلیلی تحقیق

در این مدل متغیر مستقل پژوهش سیستم اطلاعات منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی، وظایف سازمانی، کارآفرینی کارکنان، انعطاف پذیری ساختاری، سیاستهای تشویقی، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرین وابسته هستند.

سئوالات پژوهش:

سئوالاتی که تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به آنهاست عبارتند از:

سوال اصلی :

- آیا بین بهره گیری از سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با کارآفرینی سازمانی رابطه ای وجود دارد؟ اگر رابطه وجود دارد، رابطه آنها چگونه است؟

سئوالات فرعی :

- آیا بین بهره گیری از سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با وظایف سازمانی رابطه ای وجود دارد؟
- آیا بین بهره گیری از سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با کارآفرینی کارکنان سازمان رابطه ای وجود دارد؟
- آیا بین بهره گیری از سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با انعطاف پذیری ساختاری سازمان رابطه ای وجود دارد؟
- آیا بین بهره گیری از سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با سیاستهای تشویقی سازمان رابطه ای وجود دارد؟
- آیا بین بهره گیری از سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با رهبری کارآفرین سازمان رابطه ای وجود دارد؟
- آیا بین بهره گیری از سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با فرهنگ کارآفرین سازمان رابطه ای وجود دارد؟

-فرضیه های تحقیق:

۱-فرضیه اصلی:

- بین سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با کارآفرینی سازمانی ارتباط موثر و معنا داری وجود دارد.

۲- فرضیه های فرعی:

- بین سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با وظایف سازمانی ارتباط معنا داری وجود دارد.
- بین سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با کارآفرینی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.
- بین سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با انعطاف پذیری ساختاری ارتباط معنا داری وجود دارد.
- بین سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با سیاستهای تشویقی ارتباط معنا داری وجود دارد.
- بین سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با رهبری کارآفرین ارتباط معنا داری وجود دارد.
- بین سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی با فرهنگ کارآفرین ارتباط معنا داری وجود دارد.

تعاریف عملیاتی متغیرها

کارآفرینی سازمانی: در این تحقیق پژوهشگران، سازمان تامین اجتماعی را از نظر کارآفرینی سازمانی با ابزار پرسشنامه استاندارد ۴۸ سوالی مارگریت هیل (۲۰۰۳)، مورد بررسی قرار داد.

وظایف سازمانی^{۱۴}:

فعالیتها و وظایف اصلی سازمان که توسط سازمان و زیرمجموعه هایش ارائه میشود. حاصل نمرهای است که آزمودنیها بر اساس پاسخگویی به سوالات ۱ تا ۸ مربوط به پرسشنامه کارآفرینی سازمانی کسب می نمایند

کارآفرینی کارکنان^{۱۵}:

کیفیت کارآفرینی کارکنان شامل اشتیاق و جهت گیری کارکنان به سمت کشف فرصت و تحمل ریسک، خلاقیت و نوآوری در سازمان حاصل نمرهای است که آزمودنیها بر اساس پاسخگویی به سوالات ۹ تا ۱۶ مربوط به پرسشنامه کارآفرینی سازمانی کسب می نمایند

انعطاف پذیری ساختاری^{۱۶}:

پیکربندی رسمی از افراد و گروهها در سازمان با توجه به تخصیص وظایف، مسولیت ها و اختیارات. حاصل نمرهای است که آزمودنیها بر اساس پاسخگویی به سوالات ۱۷ تا ۲۴ مربوط به پرسشنامه کارآفرینی سازمانی کسب می نمایند

سیاستهای تشویقی^{۱۷}:

سیاست هایی که موجب میشود انگیزه کارکنان افزایش پیدا کرده و تشویق به انجام وظایف خود به طور موثر شوند.

¹⁴ task

15 Individuals(Intrapreneurial Employee)

16 Structural Flexibility Index

17 Incentive Policies

حاصل نمره‌های است که آزمودنی‌ها بر اساس پاسخگویی به سوالات ۲۵ تا ۳۲ مربوط به پرسشنامه کارآفرینی سازمانی کسب می‌نمایند

رهبری کارآفرین^{۱۸}:

ویژگی‌های افرادی که به طور مستقیم الهام بخش سازمان هستند و نوع رهبری آنها را نشان می‌دهد. حاصل نمره‌های است که آزمودنی‌ها بر اساس پاسخگویی به سوالات ۳۳ تا ۴۰ مربوط به پرسشنامه کارآفرینی سازمانی کسب می‌نمایند.

فرهنگ کارآفرین^{۱۹}:

مجموعه‌ای از فرضیه‌های ضمنی که گروهی از افراد باهم به اشتراک می‌گذارند و تعیین‌کننده درک و نوع تفکر و واکنش آنها به محیط می‌باشد. حاصل نمره‌های است که آزمودنی‌ها بر اساس پاسخگویی به سوالات ۴۱ تا ۴۸ مربوط به پرسشنامه کارآفرینی سازمانی کسب می‌نمایند

روش‌شناسی تحقیق

هنگامی که با هدف برخورداری از نتایج یافته‌ها برای حل مسایل موجود سازمان به تحقیق می‌پردازیم آن را تحقیق کاربردی می‌نامیم (اوماسکاران، ۱۳۸۸، ۱۲۹). پژوهش حاضر از لحاظ نوع هدف جزو پژوهش‌های کاربردی بوده و به علت اینکه این تحقیق ارتباط بین دو متغیر را نشان می‌دهد، تحقیق مربوطه بر مبنای روش و نوع تحقیق همبستگی می‌باشد. جهت بررسی میزان استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی از اهداف سیستم منابع انسانی از کتاب منابع انسانی در هزاره سوم (رنگریز، ۱۳۸۷، ۲۵۱) و جهت ارزیابی کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل که توسط محققان مورد بازنگری قرار گرفته استفاده شده است. در این مدل متغیر مستقل پژوهش سیستم اطلاعات منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی متغیر وابسته می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش در سطوح مختلف تحصیلی مدیران و کارشناسان ارشد و کارشناسان منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی بوده و جهت نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری تصادفی از تعداد ۴۰۰ نفر از مدیران و کارشناسان منابع انسانی مورد نظر در واحدهای منابع انسانی (امور اداری و منابع انسانی) سازمان تامین اجتماعی انتخاب گردیده است.

بزرگترین اندازه ممکن نمونه، مناسب است اما در اکثر پژوهشها به دلیل وجود محدودیتهای منابع مالی، انسانی و زمان، نیاز به وجود فرمولهایی است که حداقل حجم نمونه‌ها را با آن بتوان مشخص ساخت. (خاکی، ۱۳۸۷، ۲۶۹)

در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران که روش متداول در تعیین حجم نمونه است به طریق زیر استفاده می‌کنیم.

$$n = N.p.q. S^2 / Nd^2 + p.q. S^2$$

18 Entrepreneurial leadership

19 Intrapreneurial Culture

N= حجم جامعه آماری

S² = ضریب خطا

d= (سرای، ۱۳۷۲، ۱۲۸) دقت احتمالی مطلوب

N=2694

d=0/5

$$n = \frac{2694 * (1/96)^2 * (0/5 * 0/5)}{=2587.318/6,468=400.01=400 \text{ نفر}}$$

$$2694 * (0/05)^2 + (1/96)^2 * 0/5 * 0/5$$

در سئوالات مربوطه که در رابطه با موضوع تحقیق، مد نظر قرار گرفته شده استفاده از پرسشنامه طراحی شده بر مبنای ۱۲ سوال مربوط به میزان استفاده از سیستمهای منابع انسانی و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی (مارگریت هیل، ۲۰۰۳) دارای ۴۸ سؤال بود و هر ۸ سوال از پرسشنامه مربوط به یکی از مؤلفه های شش گانه کارآفرینی سازمانی شامل افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف سازمانی وضعیت پاداش، رهبری کارآفرینانه و فرهنگ کارآفرینانه بوده است.

نوع مقیاسی که در این تحقیق به کار رفته، مقیاس رتبه ای است که در آن افراد، در امتداد پیوستار و ویژگی مورد نظر، مرتب می شوند. ولی در این مقیاس به فواصل میان وضعیتها توجهی نمی شود. برای رتبه بندی داده های تحقیق از مقیاس لیکرت استفاده شده و پرسشنامه ها توسط محققین در سطح مدیران و کارشناسان ارشد و کارشناسان منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی مورد بررسی و تحویل داده شد که تعداد ۴۰۰ پرسشنامه در میان جامعه مورد مطالعه توزیع و سپس جمع آوری شده است.

برای اطمینان از روایی پرسشنامه گامهای زیر برداشته شده است:

- ۱- مطالعه دقیق طراحی یکپارچه شناسایی عوامل ارتباط بین سیستم اطلاعات منابع انسانی با کارآفرینی سازمانی.
- ۲- مصاحبه با کارشناسان و صاحب نظران آشنا با سیستم های نوین مدیریتی.
- ۳- تعیین مولفه هایی که مورد نظر طرح بوده و در استقرار سیستم اطلاعات منابع انسانی همچنین کارآفرینی سازمانی در تامین اجتماعی مورد استفاده قرار گرفته است.
- ۴- تدوین پرسشنامه مقدماتی و توزیع میان ۲۰ نفر از صاحب نظران و اندیشمندان و اصلاح آن با مشورت اساتید و کارشناسان خبره و تایید استاد راهنما.

در این تحقیق پایایی قابلیت اعتماد پرسشنامه با استفاده از روش α کرونباخ محاسبه شده و به صورت آزمایشی برای ۵۰ نفر از افراد گروه نمونه اجرا شد. ضریب پایایی آن محاسبه شد که مقدار آن برابر ۰/۹۵ بود.

در این بررسی برای آزمودن فرضیه های تحقیق و یافتن پاسخ از آزمون همبستگی اسپیرمن و معادله ساختاری که در نرم افزار آماری (LISREL) موجود می باشد استفاده شده است. علاوه بر بهره گیری از نرم افزار فوق به توصیف داده ها از قبیل جداول فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و ... توجه شده است. کلیه نتایج آماری در سطح اطمینان ۹۵٪ ($\alpha=0.01$) و ($\alpha=0.05$) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

جهت پالایش شاخص های کم اهمیت و خلاصه سازی شاخص های مورد سنجش در عوامل همسان از تحلیل عاملی اکتشافی بهره گرفته شد تا امکان استخراج مدل ساختاری مناسبی در مرحله بعد فراهم گردد. نتایج بدست آمده مقدار ۰/۷۳۰ را برای آماره KMO نشان داد که مقدار بسیار مناسبی جهت انجام تحلیل عاملی است. علاوه بر این، نتایج آزمون بارتلت نیز با مقدار مجذور کای برابر ۵۶۷۵/۴۳۶ در سطح ۰/۱ معنی دار بود که این وضعیت حاکی از انسجام درونی داده ها و همچنین تناسب

همبستگی‌های موجود آن‌ها جهت انجام تحلیل عاملی اکتشافی است.

در تحقیق حاضر برای بررسی مدل اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده شد. برای این منظور بار عاملی هر نشانگر بر روی هر سازه برآورد و با استفاده از مقدار t معنی داری آن مورد تحلیل قرار گرفت. به این ترتیب که در صورت بیشتر بودن مقدار t از ۱/۹۶ بار عاملی در سطح $P=0/01$ و در صورتی که مقدار t بین ۱/۹۶ و ۱/۶۴ باشد در سطح $P=0/05$ فرض صفر مبنی بر معنی دار نبودن نقش نشانگر در تشکیل سازه مورد بررسی رد و معنی داری روابط در قالب تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت.

از آنجایی که مدل تحقیق حاضر شامل شش بخش است، بنابراین برای هر بخش یک مدل اندازه‌گیری با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و از طریق نرم افزار LISREL انجام می‌شود.

یافته‌های توصیفی تحقیق :

بر طبق یافته‌های توصیفی، پاسخگویان ۹۲/۷ درصد مرد و سن پاسخگویان مورد مطالعه در بین کارکنان سازمان تامین اجتماعی در حدود ۴۱ سال و همچنین حداقل سن پاسخگویان ۲۶ سال و حداکثر سن آن‌ها ۶۱ سال بود است. بیشتر پرسنل (۲۰/۴ درصد) دارای سن بین ۴۱ تا ۴۵ سال بودند و کمترین فراوانی مربوط به سن کمتر از ۳۰ سال (۱۳/۰ درصد) بود. میانگین سابقه کار پاسخگویان مورد مطالعه در سازمان تامین اجتماعی در حدود ۱۳ سال می‌باشد. همچنین نتایج نشان‌دهنده که اکثریت پاسخگویان ۶۹/۳ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند. در رابطه با وضعیت استخدام نیز، اکثریت معادل ۹۷/۵ درصد پرسنل مورد مطالعه این تحقیق در استخدام رسمی سازمان تامین اجتماعی می‌باشند و می‌توان گفت که تقریباً دارای امنیت شغلی بالایی هستند.

از آنجاکه آموزش و بهسازی مستمر کارکنان از جمله اهداف اصلی مدیریت منابع انسانی بشمار می‌آید، در این پژوهش سابقه‌ی شرکت در دوره‌های آموزشی مرتبط با حیطة‌ی فعالیت در بین پاسخگویان موردسنجش قرار گرفته است. اطلاعات بدست آمده پیرامون سابقه شرکت در دوره‌های آموزشی نشان می‌دهد که پاسخگویان تا کنون در "دوره آموزشی فناوری اطلاعات و ارتباطات"، "دوره‌های آموزشی مدیریت منابع انسانی" و "دوره آموزشی‌های تخصصی مدیریتی در زمینه‌های مالی - اعتباری ، بازرگانی و بیمه و مدیریت استرس و خلاقیت" به تعداد نسبتاً مطلوبی شرکت داشته‌اند. از این‌رو بایستی در جهت آموزش مستمر کارکنان اهتمام ورزیده شود و تدابیری جهت تسهیل و تداوم شرکت در دوره‌های آموزشی بویژه آموزش‌های مرتبط با نظام اطلاعات مدیریت منابع انسانی اخذ گردد. از سوی دیگر علاوه بر کمیت و تعدد دوره‌ها، بایستی به کیفیت برگزاری و محتوای مطالب ارائه شده جهت بهبود اثربخشی دوره‌ها توجه گردد.

اطلاعات حاصل از بررسی نظرات پاسخگویان مورد مطالعه در زمینه اثربخشی فرآیند نیرویابی در سازمان نشان داده‌اند که بر مبنای اولویت‌بندی بر حسب ضریب تغییرات در بین شاخص‌های مورد مطالعه شاخص " فرهنگ کارآفرینی" نسبت به سایر شاخص‌های مورد استفاده با کمترین ضریب تغییرات در رتبه بالاتری قرار گرفته و به طور نسبی وضعیت بهتری نسبت به سایر شاخص‌ها دارد و شاخص " انعطاف پذیری ساختاری" نسبت به بقیه شاخص‌ها در رتبه پایین تری قرار گرفته است. بر اساس نتایج حاصله، از دیدگاه پرسنل مورد مطالعه، میانگین رتبه‌ای (۳/۸۲) شاخص‌های مورد استفاده جهت سنجش وظایف سازمانی در حد متوسط است که می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت این مولفه در سازمان تامین اجتماعی در حد متوسط قرار دارد.

به منظور اولویت بندی مولفه های کارآفرینی سازمانی در سازمان تامین اجتماعی از ضریب تغییرات استفاده شد. اثربخشی

سازمان تامین اجتماعی در تمام شش مولفه‌ی تشکیل‌دهنده کارآفرینی سازمانی در سطح متوسط ارزیابی شده‌اند. مولفه‌ی فرهنگ کارآفرینی در سازمان به عنوان مهمترین مولفه در اولویت اول قرار می‌گیرد. همچنین میانگین سطح کارآفرینی که حاصل از مجموع مولفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی آن است را در سطح متوسط برابر ۳/۷۴۵ نشان می‌دهد. به طور کلی پاسخگویان استفاده از سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی سازمان تامین اجتماعی را با میانگین رتبه‌ای ۳/۷۲ در سطح متوسط ارزیابی می‌کنند که نشان می‌دهد سازمان تامین اجتماعی در زمینه بهره‌گیری و مدیریت اطلاعات منابع انسانی در سطح متوسطی در حال حاضر فعالیت می‌کند.

- آمار استنباطی

در این قسمت، با استفاده از روشهای آماری نظیر تحلیل همبستگی، مقایسه میانگینها و تحلیل عاملی اکتشافی، تاییدی و مدل معادلات ساختاری به بررسی روابط و تفاوت‌های بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق پرداخته می‌شود.

- تحلیل همبستگی

تحلیل همبستگی، ابزاری آماری برای تعیین نوع و درجه رابطه‌ی یک متغیر با متغیر دیگر است. یکی از معیارهای مورد استفاده در تعیین همبستگی دو متغیر ضریب همبستگی است که شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. محدوده‌ی این ضریب بین ۱ تا -۱ است و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر، ضریب همبستگی برابر صفر است. همبستگی درجه اعتبار بین متغیرها را نشان می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی، بیانگر چگونگی برآزش معادله خطی یا غیرخطی در توجیه ارتباط بین متغیرها است. در برخی تحقیقات همبستگی دو متغیری از مقیاس فاصله‌ای با پیش فرض توزیع نرمال برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده می‌شود، لذا ضریب همبستگی محاسبه شده در اینگونه تحقیقات، ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون یا به طور خلاصه ضریب همبستگی پیرسون است؛ اما هرگاه این پیش فرضها در مورد ضریب گشتاوری پیرسون صادق نباشد از شاخص پارامتری همبستگی نمی‌توان استفاده کرد. در مواردی که برای هر فرد یک رتبه بتوان منظور داشت از ضریب همبستگی اسپیرمن r_s می‌توان استفاده کرد. مزیت استفاده از ضریب همبستگی رتبه‌ای (r_s) نسبت به ضریب همبستگی (r)، علاوه بر ساده‌تر بودنش، در این است که چون صرفاً بر اساس رتبه‌ها عمل می‌کند اگر یک یا چند داده نسبت به داده‌های دیگر خیلی افراطی باشند، آن را تحت تأثیر قرار نمی‌دهند ولی در ضریب همبستگی (r) افراطی بودن یک یا چند داده تأثیر زیادی در آن می‌گذارد، زیرا با مقدار داده‌ها و نه با رتبه‌های آن‌ها کار می‌کند. (Higgins, 2006)

با ذکر این توضیح، در ادامه جهت سنجش رابطه میان میزان استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی با وظایف سازمانی، کارآفرینی کارکنان، انعطاف پذیری ساختاری، سیاستهای تشویقی، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرین با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن به بررسی رابطه بین متغیرهای مورد بررسی در تحقیق پرداخته شده که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

۱- وظایف سازمانی در سازمان

با توجه به یافته‌های تحقیق در جدول ۱، ضریب همبستگی متغیر رابطه میان میزان استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی با وظایف سازمانی در سازمان، برابر ۰/۳۷۷ بوده که این ارتباط در سطح یک درصد معنی‌دار می‌باشد. با توجه به این نتیجه می‌توان گفت که بین متغیر رابطه میان میزان استفاده از سیستم‌های منابع انسانی با وظایف سازمانی در سازمان رابطه معنی‌داری به لحاظ آماری وجود دارد، بنابراین انتظار می‌رود با ارتقا بهره‌گیری از سیستم اطلاعات منابع انسانی این متغیر بهبود یابد.

۲- کارآفرینی کارکنان

بر اساس یافته‌های مندرج در جدول ۱ می‌توان بیان نمود که همبستگی مثبت و معناداری میان متغیر میزان استفاده از

سیستم اطلاعات منابع انسانی با کارآفرینی کارکنان در سطح یک درصد وجود دارد ($r=0/305$; $P=0/01$)؛ به عبارت دیگر از پاسخگویان هرچه سطح استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی قوی تر باشد امکان کارآفرینی کارکنان در سازمان بیشتر خواهد بود.

۳- انعطاف پذیری ساختاری

همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می شود ضریب همبستگی بین میزان استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی با انعطاف پذیری ساختاری، در سازمان تامین اجتماعی در سطح یک درصد معنی دار می باشد ($r=0/380$; $P=0/01$). از این رو با تاکید بر این یافته می توان گفت که ارتقای کیفیت سیستم اطلاعات منابع انسانی بر انعطاف پذیری ساختاری به صورت مستقیم تاثیر خواهد داشت.

۴- سیاستهای تشویقی

ضریب همبستگی بین متغیر میزان استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی با سیاستهای تشویقی برابر با $0/245$ در سطح $P=0/05$ معنی دار و بیانگر وجود رابطه مثبت و معنی داری است. پس می توان گفت که از دیدگاه پاسخگویان هرچه وضعیت سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان مطلوب تر گردد، امکان سیاستهای تشویقی بهتر خواهد شد.

۵- رهبری کارآفرین

بر اساس یافته های مندرج در جدول ۱ می توان بیان نمود که همبستگی مثبت و معناداری میان متغیر میزان استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی با رهبری کارآفرین در سطح یک درصد وجود دارد ($r=0/306$; $P=0/01$)؛ به عبارت دیگر از پاسخگویان هرچه سطح استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی قوی تر باشد امکان رهبری کارآفرین در سازمان بیشتر خواهد بود.

۶- فرهنگ کارآفرین

همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می شود ضریب همبستگی بین میزان استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی با فرهنگ کارآفرین، در سازمان تامین اجتماعی در سطح یک درصد معنی دار می باشد ($r=0/381$; $P=0/01$). از این رو با تاکید بر این یافته می توان گفت که ارتقای کیفیت سیستم اطلاعات منابع انسانی بر فرهنگ کارآفرین به صورت مستقیم تاثیر خواهد داشت.

جدول ۱: همبستگی بین میزان استفاده از سیستم های منابع انسانی با متغیرهای مستقل

متغیر مستقل	متغیر وابسته	r	P
میزان استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی	وظایف سازمانی در سازمان	0/377**	0/000
	کارآفرینی کارکنان	0/305**	0/003
	انعطاف پذیری ساختاری	0/380**	0/000
	سیاستهای تشویقی	0/245*	0/041
	رهبری کارآفرین	0/306**	0/003
	فرهنگ کارآفرین	0/381**	0/000

* معنی داری در سطح ۵ درصد

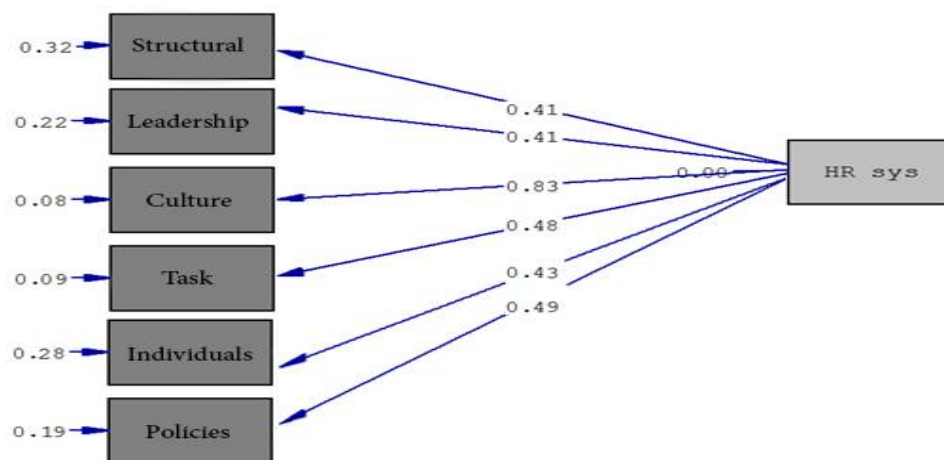
** معنی داری در سطح ۱ درصد

- مدل ساختاری و آزمون فرضیه های اصلی

جهت تدوین مدل نهایی پژوهش از روش معادلات ساختاری بهره گرفته شد. در این تحقیق از رویکرد دو مرحله ای در مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. در مرحله اول مدل اندازه گیری پیاده شد تا مشخص شود نشانگرها یا شاخص های هر سازه با چه دقتی آن سازه (متغیر مکنون) را اندازه گیری می کنند. در مرحله دوم بر اساس مدل ساختاری، اثر سازه ها بر روی یکدیگر مورد تحلیل قرار گرفت تا اثرات علی سازه ها بر روی یکدیگر مورد مطالعه قرار گیرد.

در این بخش کاربرد دوم مدل معادلات ساختاری (مدل ساختاری) به عنوان تکنیکی قوی جهت تحلیل معادلات رگرسیون همزمان است که در قالب تحلیل مسیر در بررسی رابطه علی بین متغیرهای مدل سیستم های اطلاعات منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان تامین اجتماعی به کار گرفته شد. نقشه معادلات ساختاری (لیزر) در مدل ۱ نمایش داده شده است، که بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی در بخش های قبل توسعه یافته است. بر اساس نتایج حاصل از جدول ۲ و مدل ۱ که نشان دهنده آزمون نقشه مدل است، می توان نتیجه گرفت ساختار مدل مناسب است.

حال با در دست داشتن مدل اندازه گیری مناسب می توان فرضیه های را به وسیله بررسی مدل ساختاری آزمون کرد. مدل ۲، ضرایب مسیر استاندارد شده و سطح معنی داری آنها در مدل ساختاری و ضریب تعیین (R²) برای متغیرهای مستقل را نشان می دهد. ضرایب مسیر استاندارد شده نشان دهنده قوت روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته در مدل می باشند.



Chi-Square=38.40, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

مدل ۲: مدل ساختاری تحقیق

با توجه به مدل فوق، مدل ساختاری قابل قبولی اجرا شد و لیکن با توجه به شاخص های برازش و اینکه مقدار RMSEA (ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب) در مدل فوق بالاتر از برابر با ۰/۰۷۱ بود و در مدل های برازش یافته باید این مقدار زیر ۰/۰۸ باشد، برازش مدل قابل قبول است، لذا این مدل تأیید می گردد. از اینرو در این قسمت می توان پارامترهای برآورد

شده در مدل حاصله را قابل اتکاء دانست و از آن‌ها برای آزمون فرضیه های تحقیق استفاده نمود. به منظور آزمون فرضیه های تحقیق، از روش تحلیل مسیر که در قالب مدل معادلات ساختاری و از طریق نرم افزار لیزرل محاسبه گردیده است، استفاده شده است. نمودار مسیر را می توان به عنوان وسیله ای برای نمایش این مطلب در نظر گرفت که کدام متغیرها موجب تغییراتی در متغیرهای دیگر می-شود. اگر مدلی که به شکل نمودار مسیر ترسیم می گردد توسط شاخص‌های برازندگی مدل تایید شود، از آن نمودار مسیر میتوان برای آزمون فرضیه های در مورد وجود رابطه علی بین متغیرهای موجود در نمودار مسیر استفاده کرد.

جدول ۲: تحلیل مسیر اثرات سازه های تحقیق

t	ضریب مسیر	بر متغیر	اثر متغیر
۳/۸۴**	۰/۴۱	وظایف سازمانی در سازمان	سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی سازمان
۳/۸۵**	۰/۴۱	کارآفرینی کارکنان	سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی سازمان
۶/۵۱**	۰/۸۳	انعطاف پذیری ساختاری	سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی سازمان
۳/۹۹**	۰/۴۸	سیاستهای تشویقی	سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی سازمان
۳/۸۶**	۴۳	رهبری کارآفرین	سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی سازمان
۳/۸۳**	۴۹	فرهنگ کارآفرین	سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی سازمان

فرضیه فرعی اول: بین سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی با وظایف سازمانی در سازمان ارتباط معنی داری به لحاظ آماری دارد.

بر اساس جدول فوق مقدار ضریب مسیر برای این دو متغیر برابر با ۰/۴۱ می باشد که دارای مقدار t بالاتر از ۱/۹۶ بوده و در سطح ۰/۰۱ درصد معنی دار است. لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق پذیرفته می شود که بیان می‌دارد میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر بهبود وظایف سازمانی در سازمان معنی‌داری دارد. همچنین می توان گفت که با توجه به مقدار مثبت ضریب مسیر مشخص می شود که میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی از دیدگاه پاسخگویان مورد مطالعه به گونه‌ای است که تاثیر مستقیمی بر وظایف سازمانی در سازمان تامین اجتماعی خواهد داشت.

فرضیه فرعی دوم: بین سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی با کارآفرینی کارکنان ارتباط معنی داری به لحاظ آماری دارد. بر اساس جدول فوق مقدار ضریب مسیر برای این دو متغیر برابر با ۰/۴۱ می باشد که دارای مقدار t بالاتر از ۱/۹۶ بوده و در سطح ۰/۰۱ درصد معنی دار است. لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق پذیرفته می شود که بیان می‌دارد میزان بهره‌گیری از سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر کارآفرینی کارکنان اثر معنی داری دارد. همچنین می توان گفت که با توجه به مقدار مثبت ضریب مسیر مشخص می شود که میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی از دیدگاه پاسخگویان مورد مطالعه به

گونه‌ای است که تاثیر مستقیمی کارآفرینی کارکنان با صلاحیت‌های کارکنان در سازمان تامین اجتماعی خواهد داشت.

فرضیه فرعی سوم: بین سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی با انعطاف پذیری ساختاری ارتباط معنی داری به لحاظ آماری دارد. بر اساس جدول فوق مقدار ضریب مسیر برای این دو متغیر برابر با $0/83$ می باشد که دارای مقدار t بالاتر از $1/96$ بوده و در سطح $0/01$ درصد معنی دار است. در نتیجه متغیر انعطاف پذیری ساختاری، بیشترین ضریب مسیر و ارتباط را با متغیر بهره‌گیری از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی در سطح معنی‌داری یک درصد داشته است ($P > 0/01$, $\lambda = 0/83$). لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق پذیرفته می شود به بیان دیگر، با توجه به مقدار مثبت ضریب مسیر مشخص می شود که میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی از دیدگاه پاسخگویان مورد مطالعه به گونه‌ای است که تاثیر مستقیمی بر انعطاف پذیری ساختاری تامین اجتماعی داشت.

فرضیه فرعی چهارم: بین سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی با سیاستهای تشویقی ارتباط معنی داری به لحاظ آماری دارد. بر اساس جدول فوق مقدار ضریب مسیر برای این دو متغیر برابر با $0/48$ می باشد که دارای مقدار t بالاتر از $1/96$ بوده و در سطح $0/01$ درصد معنی دار است. لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق پذیرفته می شود که بیان می‌دارد میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر کیفیت سیاستهای تشویقی اثر معنی داری دارد. همچنین می توان گفت که با توجه به مقدار مثبت ضریب مسیر مشخص می شود که میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی از دیدگاه پاسخگویان مورد مطالعه به گونه‌ای است که تاثیر مثبت و مستقیمی سیاستهای تشویقی در سازمان تامین اجتماعی خواهد داشت.

فرضیه فرعی پنجم: بین سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی با رهبری کارآفرین ارتباط معنی داری به لحاظ آماری دارد. بر اساس جدول فوق مقدار ضریب مسیر برای این دو متغیر برابر با $0/43$ می باشد که دارای مقدار t بالاتر از $1/96$ بوده و در سطح $0/01$ درصد معنی دار است. لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق پذیرفته می شود که بیان می‌دارد میزان بهره‌گیری از سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر رهبری کارآفرین اثر معنی داری دارد. همچنین می توان گفت که با توجه به مقدار مثبت ضریب مسیر مشخص می شود که میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی از دیدگاه پاسخگویان مورد مطالعه به گونه‌ای است که تاثیر مستقیمی بر رهبری کارآفرین کارکنان در سازمان تامین اجتماعی خواهد داشت.

فرضیه فرعی ششم: بین سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی با فرهنگ کارآفرین ارتباط معنی داری به لحاظ آماری دارد. بر اساس جدول فوق مقدار ضریب مسیر برای این دو متغیر برابر با $0/49$ می باشد که دارای مقدار t بالاتر از $1/96$ بوده و در سطح $0/01$ درصد معنی دار است. در نتیجه متغیر انعطاف پذیری ساختاری، بیشترین ضریب مسیر و ارتباط را با متغیر بهره‌گیری از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی در سطح معنی‌داری یک درصد داشته است ($P > 0/01$, $\lambda = 0/83$). لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق پذیرفته می شود به بیان دیگر، با توجه به مقدار مثبت ضریب مسیر مشخص می شود که میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی از دیدگاه پاسخگویان مورد مطالعه به گونه‌ای است که تاثیر مستقیمی بر فرهنگ کارآفرین تامین اجتماعی داشت.

برازش مدل

در جدول شماره ۳، شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری تحقیق نشان داده شده است. با توجه به شاخص‌های برازندگی که در جدول ملاحظه می شود، لذا می توان گفت که مدل ساختاری طراحی شده برای سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی سازمان تامین اجتماعی، جهت برازش روابط بین سازه ها معتبر و قابل قبول است.

جدول ۳: شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری تحقیق

مقدار گزارش شده	معیارها	شاخص
۰/۰۰۰	۳۸/۴۰، سطح معنی داری: ۰/۰۰۰	مجذور کای
۰/۰۴۴	بین صفر و یک	میانگین مجذور پس ماندها RMR
۰/۹۵	> ۰/۸۵	شاخص برازندگی GFI
۰/۹۱	> ۰/۸۰	شاخص تعدیل برازندگی AGFI
۰/۹۶	> ۰/۸۰	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)
۰/۹۸	> ۰/۸۰	شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)
۰/۹۳	> ۰/۹۰	شاخص برازندگی فزاینده (IFI)
۰/۹۸	> ۰/۹۰	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰/۰۷۱	< ۰/۰۸۰	ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب، RMSEA

طبق جدول فوق می توان مدل ساختاری طراحی شده برای سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی سازمان را معتبر و قابل قبول جهت برازش روابط بین سازه های کارآفرینی دانست.

در کل بایستی بگوییم که نتایج تحلیل نظرات کارشناسان و مدیران سازمان تامین اجتماعی در خصوص روابط علی بین متغیر میزان بهره‌گیری از سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی نشان داد که روابط علی مثبت و معنی‌داری با وظایف سازمانی در سازمان، کارآفرینی کارکنان، انعطاف پذیری ساختاری، سیاستهای تشویقی، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرینی وجود دارد. در این میان متغیر فرهنگ کارآفرینی با بیشترین ضریب مسیر بالاترین سهم را در تبیین متغیر وابسته بهره‌گیری از سیستم اطلاعات منابع انسانی در سطح معنی‌داری یک درصد داشته است ($\lambda=0/83, P>0/01$). در کل می‌توان بیان نمود که متغیرهای بیرونی وظایف سازمانی در سازمان، کارآفرینی کارکنان، انعطاف پذیری ساختاری، سیاستهای تشویقی، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرینی توانایی پیش‌بینی ۶۴ درصد تغییرات متغیر وابسته بهره‌گیری از سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی را دارند ($R^2=0/64$).



Chi-Square=1.84, df=1, P-value=0.06001, RMSEA=0.021

نمودار ۳: مدل نهایی ساختاری تحقیق

- بر اساس یافته‌های تحقیق راهکارها و پیشنهاداتی در جهت بهبود شرایط سازمان ارائه می‌گردد:
- پیشنهاد می‌گردد امکان ثبت و بروزرسانی اطلاعات شغلی، منابع و مهارت‌های موجود، در بانک اطلاعاتی مربوطه تکمیل گردد.
 - آموزش‌های لازم جهت استفاده همه کارکنان مربوطه از سیستم منابع انسانی کافی نبوده لذا در برنامه‌های آموزشی سازمان، آموزش استفاده صحیح به کارکنان گنجانده گنجانده شود.
 - در برخی شعب و ادارات کل این سیستم به صورت کامل راه اندازی نشده و یا از آن به صورت کامل استفاده نمیشود لذا پیشنهاد میشود در جهت رفع این نواقص اقدامات لازمه هرچه زودتر انجام گیرد.

- منابع:

- (۱) آرمسترانگ، مایکل، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۸۹
- (۲) احمدپور داریانی، محمود، کارآفرینی ضرورت توسعه. نشریه تدبیر، شهریور ماه ۱۳۷۸، شماره ۹۵
- (۳) الوانی، سید مهدی، دانایی فرد، حسن، آذر، عادل "روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع"، انتشارات صفار، ۱۳۸۹
- (۴) افراهم توربان و دیگران، فناوری اطلاعات در مدیریت؛ دگرگونی سازمان. ها در اقتصاد دیجیتالی، انتشارات پیام نور، ۱۳۸۶
- (۵) اوماسکاران. "روشهای تحقیق در مدیریت"، ترجمه دکتر محمدصائبی و دکتر محمد شیرازی، چاپ ششم، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، ۱۳۸۸
- (۶) بو پی بادی. ترجمه ایثار کیانی، کارآفرینی شانس یا هوش، تهران، انتشارات فرا، چاپ اول بهار ۱۳۸۶
- (۷) پیکارجو، کامبیز، فرزانه، علی اصغری (۱۳۸۷) «کارآفرینی سازمانی و سازمان های کارآفرین»، تهران، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک، شماره ۲۰.
- (۸) خاکی غلامرضا، روش تحقیق در مدیریت، انتشارات بازتاب، ۱۳۸۲
- (۹) رایبیز، استیفن، "تئوری سازمان (مفاهیم و کاربردها)"، ترجمه: سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، انتشارات صفار، تهران ۱۳۸۲
- (۱۰) رنگریز، حسن، عظیمی، نازگل، "منابع انسانی در هزاره سوم"، شرکت چاپ ونشر بازرگانی، تهران، ۱۳۸۵
- (۱۱) رنگریز حسن، تجزیه و تحلیل سیستم های اطلاعات مدیریت، مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، شرکت چاپ

و نشر بازرگانی،

- (۱۲) سرلک، محمدعلی، فراتی، حسن، "سیستم های اطلاعات مدیریت پیشرفته"، انتشارات دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۷.
- (۱۳) شرمز هون، جان ار، هانت جیزجیو بورن، "مدیریت رفتار سازمانی"، موسسات و تحقیقات آموزش مدیریت، ۱۳۸۶.
- (۱۴) عزتی، مرتضی. "روش تحقیق در علو اجتماعی: کاربرد در زمینه مسایل اقتصادی". چاپ چهارم، نشر علوم، ۱۳۸۹.
- (۱۵) کاظمی، بابک و ابطحی، سیدحسین. بهره وری، انتشارات موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، ۱۳۷۹.
- (۱۶) گری دسلر، مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمان اعرابی پارسایان، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۸۰.
- (۱۷) مایلز، جرم و شولین، مارک. "رگرسیون و همبستگی کاربردی"، ترجمه دکتر علیرضا کیامنش، چاپ اول، انتشارات جهاد دانشگاهی، ۱۳۸۸.
- (۱۸) مقیمی، محمود، کارآفرینی در سازمان های دولتی، تهران. ۱۳۸۴ پاییز، انتشارات عقیق
- (۱۹) میر سپاسی ناصر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، نشر میر، ۱۳۸۸.
- (۲۰) والی من نیکلاس، روش های تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه محسن نیازی، ناشر پندار پارس، ۱۳۸۷.
- (۲۱) یداللهی فارسی جهانگیر، جان نثاری، سید امیر، زمانی، محسن. (۱۳۸۷) سازمانهای دولتی، توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره اول، ص ۲۱۶ - ۱۹۱

- (۲۲) Campell, David et all, "Business strategy, An Introduction" second Edition, Mpg Books Lotd, Grant Britain, 2002.
- (۲۳) Fry, F. (1993), Entrepreneurship: A Planning Approach, Englewood Cliffs NJ: Prentice- Hall.
- (۲۴) Gasco, Jose L., Llopis, Juan. & Gonzalez, M. Reyes. (Department of Firm Organization, University of alicante, alicante, Sapain), The use of information technology in training human resources", Journal of European Industrial Training Vol. 28 No. 5, 2004 pp. 370-382, Emerald Group Publishing Limited
- (۲۵) Gary Dessler, John Griffiths, Beverley Lloyd-Walker. - 3rd ed/ Human resource management / Frenchs Forest, N.S.W.: Pearson Education Australia, 2007
- (۲۶) Gerardine DeSanctis "Human Resource Information Systems- A Current Assessment" MIS Quarterly Vol. 10, No.1 (March, 1986)
- (۲۷) Gurol, Y. and Astan, N. (2006). Entrepreneurship characteristics amongst university students, Education + Training, 1. pp. 25- 38.
- (۲۸) Hisrich, R. D. & Peters, M. (2002), "Entrepreneurship", New York: Mc-Graw Hill. Guth, W.D & Ginsberg, A. (1990): "Gues editors introduction: corporate. Entrepreneurship", strategic management journal, 11(5_6): 5_15.
- (۲۹) Hisrich ,R.D Peters, M. P (2002) , entrepreneurship: Fifth Edition, India: McGraw-Hill
- (۳۰) Kaplan R. and Norton D. (2004) "Strategy maps, converting intangible assets into tangible outcomes", Harvard Business School Press, Boston.
- (۳۱) Kaplan R. and Norton D. (2005) The Office of Strategy Management", Harvard Business School Press, Boston .
- (۳۲) Mazen, Sherif A and Kayaly, Dina I EL, "Conceptual Design for a Strategic Human Resources



Quality Management System".۲۰۰۴

(۳۳ Sherman, A. W., Bohlander, G.W., and Chrudden, H. J. 1998. Managing Human resource. 8th ed. Cincinnati: South- Western.

(۳۴ Yadollahi, J. (2005). Performance assessment and management of organizational entrepreneurship. Journal of Management Culture. 3(10), pp. 129-50.