



دانشگاه آزاد اسلامی

فرم پیشنهاد تحقیق پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد

عنوان تحقیق به فارسی:

بررسی رابطه بین نظام اطلاعات منابع سازمانی و اثربخشی سازمانی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران (NPC)

نام دانشگاه: دانشگاه:

نام خانوادگی دانشجوی: گروه تخصصی:

رشته تحصیلی: گرایش:

نیمسال ورود به مقطع جاری: نیمسال شروع به تحصیل:

نام و نام خانوادگی استاد (اساتید) راهنما: نام و نام خانوادگی استاد (اساتید) مشاور:

-۱ -۱

-۲ -۲

تاریخ ارسال به امور پژوهشی واحد

تاریخ تصویب در شورای گروه تخصصی

تاریخ تصویب در شورای پژوهشی دانشگاه

تاریخ بررسی و تأیید امور پژوهشی واحد

تأیید مدیر پژوهش

تأیید کارشناس پژوهش

تأیید رئیس واحد

تأیید معاون پژوهشی

توجه: لطفاً این فرم با مساعادت و هدایت استاد راهنما تکمیل شود

۱- اطلاعات مربوط به دانشجو:

نام: نام خانوادگی: شماره دانشجویی:
مقطع: رشته تحصیلی: گروه تخصصی:
گرایش: نام دانشکده: سال ورود به مقطع جاری:
نیمسال ورودی:
آدرس پستی
تلفن ثابت محل سکونت: تلفن همراه: پست الکترونیک:

۲- اطلاعات مربوط به استاد راهنما:

تذکرات:

- دانشجویان دوره کارشناسی ارشد می‌توانند یک استاد راهنما و حداکثر دو استاد مشاور و دانشجویان دوره دکتری حداکثر تا دو استاد راهنما و دو استاد مشاور می‌توانند انتخاب نمایند.
- در صورتی که اساتید راهنما و مشاور **مدعو** می‌باشند، لازم است سوابق تحصیلی، آموزشی و پژوهشی کامل ایشان (رزومه کامل) شامل فهرست پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و رساله‌های دکتری دفاع شده و یا در حال انجام که اساتید مدعو، راهنمایی و یا مشاوره آنرا بر عهده داشته‌اند، **به همراه مدارک مربوطه** و همچنین آخرین حکم کارگزینی (حکم هیأت علمی) ضمیمه گردد.
- اساتید راهنما و مشاور موظف هستند قبل از پذیرش پروپوزال، به سقف ظرفیت پذیرش خود توجه نموده و در صورت تکمیل بودن ظرفیت پذیرش، از ارسال آن به دانشگاه و حوزه پژوهشی و یا در نوبت قرارداد و ایجاد وقفه در کار دانشجویان جداً پرهیز نمایند. بدیهی است در صورت عدم رعایت موازین مربوطه، مسئولیت تأخیر در ارائه پروپوزال و عواقب کار، متوجه گروه تخصصی خواهد بود.

اطلاعات مربوط به استاد راهنمای اول:

نام و نام خانوادگی: آخرین مدرک تحصیلی: دانشگاه
حوزه
تخصص اصلی: رتبه دانشگاهی (رتبه علمی): تلفن همراه:
تلفن منزل یا محل کار: نام و نام خانوادگی به زبان انگلیسی:

نحوه همکاری با ::

تمام وقت نیمه وقت مدعو

اطلاعات مربوط به استاد راهنمای دوم:

دانشگاهی

نام و نام خانوادگی: آخرین مدرک تحصیلی _____:
حوزوی

تخصص اصلی: رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی): تلفن همراه:

تلفن منزل یا محل کار: نام و نام خانوادگی به زبان انگلیسی:

نحوه همکاری با ::

تمام وقت نیمه وقت مدعو

اطلاعات مربوط به استاد مشاور اول:

دانشگاهی

نام و نام خانوادگی: آخرین مدرک تحصیلی _____:
حوزوی

تخصص اصلی: رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی): تلفن همراه:

تلفن منزل یا محل کار: نام و نام خانوادگی به زبان انگلیسی:

نحوه همکاری با ::

تمام وقت نیمه وقت مدعو

اطلاعات مربوط به استاد مشاور دوم:

دانشگاهی

نام و نام خانوادگی: آخرین مدرک تحصیلی _____:
حوزوی

تخصص اصلی: رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی): تلفن همراه:

تلفن منزل یا محل کار: نام و نام خانوادگی به زبان انگلیسی:

نحوه همکاری با ::

تمام وقت نیمه وقت مدعو

۴- اطلاعات مربوط به پایان نامه:

الف- عنوان تحقیق

۱- عنوان به زبان فارسی:

بررسی رابطه بین نظام اطلاعات منابع سازمانی و اثربخشی سازمانی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران (NPC)

۲- عنوان به زبان انگلیسی / (آلمانی، فرانسه، عربی):

تذکره: صرفاً دانشجویان رشته‌های زبان آلمانی، فرانسه و عربی مجازند عنوان پایان‌نامه خود را به زبان مربوطه در این بخش درج نمایند و برای بقیه دانشجویان، عنوان بایستی به زبان انگلیسی ذکر شود.

A survey in The relationship between human resource information systems (HRIS) and the organization effectiveness in NPC

ب - تعداد واحد پایان‌نامه: ۴ واحد

ج- بیان مسأله اساسی تحقیق به طور کلی (شامل تشریح مسأله و معرفی آن، بیان جنبه‌های مجهول و مبهم، بیان متغیرهای مربوطه و منظور از تحقیق):

گسترش رو به رشد سازمانها و تسلط آنها بر تمامی جنبه های زندگی بشری در طول دوران حیات بر کسی پوشیده نیست. انسان امروزی برای انجام هر کاری نیازمند است و سازمان ها که خود « سازمان » تشکیلاتی به نام ساخته و پرداخته دست انسان می باشند و برای رفع نیازها و فراهم نمودن تسهیلات لازم جهت انجام امورات زندگی بشری به وجود آمده اند، امروزه رفتار انسان را به کلی تحت تاثیر خود قرار داده اند [۱]

سازمانها از منابع متعددی همچون مالی، تکنولوژی و انسانی و غیره برای تحقق اهداف بهره می گیرند که در این میان نقش و عملکرد منابع انسانی در موفقیت و ارتقای بهره وری سازمانها در عصر اطلاعات و دانش از اهمیت خاصی برخوردار است. بطوری که به منابع انسانی و کارکنان به عنوان یک دارایی استراتژیک برای سازمان نگریسته می شود که بقای سازمان را تعیین می کند [۲]

به تجربه ثابت شده که موفقیت یا عدم توفیق سازمانها به طور مستقیم وابسته به کیفیت و اثربخشی کار کارکنان آنها است. سازمانهای موفق امروزی تشخیص داده‌اند که برای رقابت در بازارهای جهانی، باید مدیران منابع انسانی در کلاس (سطح بالای) جهانی داشته باشند. نقطه اثر مدیران (در سه سطح عملیاتی، میانی و راهبردی) در سازمان، مجموعه تصمیمهایی است که توسط آنها در سازمان اتخاذ می شود. بنابراین تاکید می شود که مدیران باید افرادی فعال در تصمیم‌گیریهای مختلف سازمان باشند. در این میان مدیران منابع انسانی از نقش مؤثری در سازمان برخوردارند. مهمتر اینکه با انقلاب تکنولوژیک (فنی) که در چند دهه اخیر اتفاق افتاده، بویژه افزایش اهمیت نقش اطلاعات در جهت‌دهی

به فرایندهای سازمانی، کار مدیریت منابع انسانی به عنوان اداره کننده سرمایه انسانی سازمان، دچار تغییرات اساسی شده است. نمونه هایی از نقش های جدید و در حال تغییر مدیریت منابع انسانی را می توان شامل این موارد دانست:

۱. نقش مهم مدیریت منابع انسانی در کاهش هزینه های نیروی کار، در دنیای پر رقابت کنونی و افزایش بهره وری؛

۲. واکنش های مدیریت منابع انسانی در برابر نیازهای ذی نفعان و گرایش به مشتری مداری.

۳. تلاش برای رویارویی هوشمندانه با چالشهای محیطی و اعمال معیارهای زبده گزینی در زمینه شناخت رقبای اصلی حوزه فعالیت سازمان، برای تعدیل فشارها و تلاش برای پیشی گرفتن از بهترینها. [۳]

در رویکرد استراتژیک به مدیریت منابع انسانی، مدیران منابع انسانی برای گردآوری اطلاعات بیشتر و کارآمد دربارۀ کارکنان سازمان و افزایش سهم خود در دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان تحت فشار هستند. بدین ترتیب مدیریت منابع انسانی باید سریع تر، دقیق تر و بهره افزا تر از پیش باشد [۴]. اثربخشی سازمانی عبارت از میزانی است که یک سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع خود و بدون فرسوده کردن غیر ضروری اعضا و جامعه خود، اهدافش را برآورده می کند. [۵] در واقع اثربخشی سازمانی، درجه نزدیکی یک سازمان به هدف هایش را نشان می دهد. [۶] به عبارت دیگر اندازه ای است که یک سازمان به اهدافش تحقق می بخشد. [۷]

از سوی دیگر، رشد ابعاد و عملیات سازمان، حجم داده ها و اطلاعات مورد پردازش، همچنین عدم تمرکز و توزیع وظایف سنتی مدیریت منابع انسانی در میان مدیران عملیاتی، دستیابی به اهداف سازمانی را بدون داشتن ابزار مناسب غیر ممکن کرده است. روشهای سنتی دیگر قادر به پاسخگویی به این خواسته های فزاینده نیستند. از این رو به منظور تحقق خواسته های فوق، «سیستم های اطلاعات منابع انسانی یا (HRIS) Human Resource Information System» به عنوان ابزاری اساسی در خدمت مدیران درآمده اند. مطابق تعریف، سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، سیستمی است که برای گردآوری، پردازش، ذخیره و انتشار اطلاعات به منظور پشتیبانی تصمیم، هماهنگ سازی، کنترل، تحلیل و رؤیت فعالیتهای مدیریت منابع انسانی سازمان به کار می رود [۸]. بسیاری از سیستمهای اطلاعاتی منابع انسانی 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 [۹]

سیستم اطلاعاتی منابع انسانی ترکیبی از پایگاههای داده، کاربردهای کامپیوتر، سخت افزار و نرم افزار مورد نیاز برای جمع آوری (ضبط)، ذخیره، مدیریت، انتقال، ارائه و دستکاری داده ها برای منابع انسانی است. این سیستم در دهه ۱۹۶۰ توسعه پیدا کرد. پژوهشهای انجام شده نشان داده اند که اکثر سازمانها و شرکتهای موفق از HRIS برای حمایت و پشتیبانی از عملیات روزانه منابع انسانی استفاده می کنند. امروزه HRIS نه تنها برای مقاصد اداری، بلکه برای تصمیم گیریهای تجاری و استراتژیک نیز به کار می رود [۱۰]. HRIS نوعی پایگاه داده کارکردی است که برای نگهداری داده ها در رابطه با کارکنان و حمایت از فعالیتهای منابع انسانی مانند کارمندیابی، انتخاب، مدیریت عملکرد، آموزش و توسعه طراحی شده است. داده های ذخیره شده در HRIS مهم هستند، زیرا افراد سازمان بزرگترین دارایی سازمانند و توانایی بکارگیری منعطف این داراییها می تواند کلید دستیابی به مزیت رقابتی در دنیای دانشی امروز باشد [۱۱].

از این رو لازم است که سیستم اطلاعات منابع انسانی مورد مطالعه قرار گرفته و ارتباط و هماهنگی و تاثیر آن بر اثربخشی سازمانی مورد بررسی قرار گیرد لذا این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال اصلی است:

آیا بین سیستم اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی سازمانی همبستگی و ارتباط وجود دارد؟

د - اهمیت و ضرورت انجام تحقیق (شامل اختلاف نظرها و خلاءهای تحقیقاتی موجود، میزان نیاز به موضوع، فواید احتمالی نظری و عملی آن و همچنین مواد، روش و یا فرآیند تحقیقی احتمالاً جدیدی که در این تحقیق مورد استفاده قرار می گیرد:

مفهوم اطلاعات و سیستم های اطلاعاتی در سرتاسر تاریخ سازمان، حیاتی بوده است. تاریخ پر است از مواردی که وجود اطلاعات دقیق و به موقع، مجموعه ای از اتفاقات در محیط نامطمئن را به طور شگفت آوری تغییر داده است [۱۲]. امروزه اهمیت اطلاعات هم بعنوان یک منبع مهم تاکتیکی و استراتژیکی در سازمان مطرح می باشد و هم بعنوان یک منبع عمده برای ارزش افزوده شناخته شده است. اطلاعات همیشه در محیط کسب و کار بعنوان یک مزیت رقابتی مطرح بوده است. اما نکته مهم این است که: تغییرات واقعی که می تواند ارزش بالقوه اطلاعات را افزایش دهد، توانایی سازمانها در استفاده از این منبع مهم از طریق کاربرد فن آوری جدید و سیستم های اطلاعاتی است. سیستم های اطلاعاتی با ویژگی ذخیره سازی، پردازش، بازیابی و انتقال اطلاعات می تواند مدیران را در بهبود عملکرد سازمانهایشان یاری نماید [۱۳] افزایش رقابت، استمرار کوچک سازی، سطوح عملکرد بالا، جهانی سازی و آزاد سازی مثالهای از تغییرات وسیعی هستند که امروزه اکثر سازمانها با آن روبرو هستند و سازمانها مجبور به شکل دهی دوباره و سازماندهی مجدد خود هستند. در عین حال آنها باید از سلسله مراتب و وظیفه ای به سازمانهای شبکه ای و منعطف، با عملکرد بالا مبدل شوند. سازمانها به منظور چیره شدن بر این چالشها، نیازمند توجه به سیستم های اطلاعاتی بخصوص سیستم های اطلاعات منابع انسانی به عنوان یک عامل تعیین کننده هستند که از آن نه فقط به منظور تقویت اثربخشی و کارایی عملیاتی بلکه همچنین در جهت پاسخگویی سریعتر و مستمر به نیازهای کارکنان و مشتریان و فشارهای رقابتی و عرضه مطلوب تر از طریق تعدد کانالهای توزیع و افزایش توانایی در ارتباط برقرار کردن با مشتریان، عرضه کنندگان و دیگر سهامداران باید استفاده شود [۱۴]. از این رو پژوهش حاضر در جهت بررسی هماهنگی سیستم اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی سازمانی و به دلایل ذیل صورت میگیرد:

- ۱- انجام این پژوهش وضعیت سیستم اطلاعات منابع انسانی را مشخص نموده و نقاط قوت و ضعف اجرایی آنها را مشخص مینماید.
- ۲- اجرای این پژوهش به مدیران کمک می نماید تا در مدیریت فرایندهای سازمانی خود بهتر عمل نموده و در تصمیم سازیها و تصمیم گیریهای خود بهتر عمل نمایند و میزان اثربخشی سازمانی خود را درک نمایند..
- ۳- انجام این پژوهش به میزان هماهنگی و همراستایی (و تاثیر) سیستم های اطلاعات منابع انسانی با اثربخشی سازمانی را مشخص نموده و مدیران را جهت مدیریت صحیح کمک مینماید.

ه- مرور ادبیات و سوابق مربوطه (بیان مختصر پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور پیرامون موضوع تحقیق و نتایج آنها و مرور ادبیات و چارچوب نظری تحقیق):

پیشرفت صنایع و پدید آمدن تکنولوژی جدید قابلیت بالایی را در عرصه زندگی امروزی ایجاد کرده است این قابلیت به حدی بوده است که از آن زمان به عنوان انقلابی در زندگی بشر امروزی نام می برند. اطلاعات شرط لازم برای یک تصمیم گیری صحیح است. فعالیتهای کارمندیابی، استخدام، نگهداری، بهسازی نیروی انسانی، آموزش، ارزشیابی، برنامه ریزی منابع انسانی و سایر اجزای سیستم مدیریت منابع انسانی همگی نیاز به اطلاعات مناسب و در زمان صحیح خود دارند. در هر کدام از فعالیتهای موجود در مدیریت منابع انسانی، گردش داده ها و اطلاعات مخصوص خود وجود دارد و با افزایش حجم آنها و نوع نیاز مدیران در سطوح مختلف سازمان به اطلاعات مناسب، لزوم ساماندهی به این امر و ایجاد سیستم صحیح برای آن دارای اهمیت می گردد. سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی قادر است با تولید، ساماندهی، نگهداری و توزیع اطلاعات نیروی انسانی به مدیران سازمان در سطوح مختلف تصمیم گیری به عنوان یک ابزار ارزشمند مورد استفاده قرار گیرد به تجربه ثابت شده است که موفقیت یا عدم توفیق سازمانها بطور مستقیم وابسته به کیفیت و اثربخشی کار کارکنان آنهاست [۱۵]

در دنیای کنونی که به سمت وسوی پیچیدگی بیشتر حرکت می کند، یکی از هیجان انگیزترین و اثرگذارترین چالشها، چالش تصمیم گیری توسط مدیران سازمانها در سطح کلان، و جوامع است. این پیچیدگی سبب شده است که اطلاعات مورد نیاز برای تصمیم گیری بعنوان اساسی ترین 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 می رسد و به همین سبب است که سیستمهای اطلاعاتی، برای استفاده مدیران در سازمان ایجاد شده است. نگاهی گذرا به تاریخچه سیستمها و نظامهای اطلاعاتی نشان می دهد که نخستین سیستمهای اطلاعاتی در دهه ۱۹۵۰ میلادی به وجود آمدند که بیشتر جنبه عملیاتی داشته، کارهای ساده دفتری را به صورت خودکار در می آوردند. پس از آن در دهه ۱۹۷۰ نظامهای رده مدیریت و در دهه ۱۹۸۰ نظامهای اطلاعات در رده راهبردی و مدیریت ارشد پا به میدان گذاشتند [۱۶] مشخص ساختن سیستم اطلاعاتی منابع انسانی نخستین و مهمترین گام رهیافت موفقیت آمیز مدیریت منابع انسانی است به عقیده «مالکلم بنیسون» اطلاعات را باید به منزله کلید استراتژی در برنامه ریزی و مدیریت نیروی انسانی دانست [۱۷]. منظور از سیستم اطلاعات منابع انسانی، استفاده از روشی منظم و سازمان یافته برای کسب اطلاعاتی است که تصمیم گیری عقلایی درباره منابع انسانی را در سازمان امکان پذیر می سازد. این اطلاعات باید به روز، صحیح، دقیق، کوتاه و مختصر، مربوط و مناسب، کامل و بهنگام باشد. [۱۸] در تعریفی دیگر، سیستم اطلاعات منابع انسانی به یک نظام اطلاعاتی رایانه ای معمولی نامیده می شود که در مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی به کار برده می شود. هر نظام اطلاعاتی منابع انسانی به طور منطقی یک سیاهه از شغلها و مهارتهای موجود در سازمان است به

عبارتی، سیستم اطلاعات منابع انسانی مجموعه ای از ابزارهای مدیریت است که مدیران را توانا می سازد تا برای بهره گیری از منابع انسانی سازمان هدفهایی برپا دارند و میزان کامیابی در رسیدن به این هدفها را تعیین کنند. [۱۹]

بکارگیری یک سیستم اطلاعات منابع انسانی به دلایل زیر صورت می گیرد:

۱ - رقابت گرایی: سیستم اطلاعات منابع انسانی، قادر است تا کارایی فعالیتهای منابع انسانی، و از آنجا کارایی کل سازمان را بالا برد.

۲ - تنوع کارکردی با داده‌های منابع انسانی: این سیستم می تواند انواع گزارشهای لازم را از وضعیت منابع انسانی سازمان فراهم سازد. این گزارشها امکان تصمیم گیری آگاهانه تر و مطمئن تر را برای مدیران منابع انسانی فراهم آورده است.

۳ - تغییر جایگاه مدیریت منابع انسانی: یک سیستم اطلاعات تاحد زیادی جایگاه و توجه مدیریت منابع انسانی را از پردازشگر صرف تراکنشها به سوی مدیریت استراتژیک منابع انسانی رهنمون می سازد. این سیستمها باعث شده اند تا وقت مدیران منابع انسانی، در مقایسه با قبل، صرف فعالیتهایی بهره افزاتر و استراتژیک تر شود. [۲۰]

از دهه ۱۹۵۰ میلادی تاکنون مطالعات مختلفی در ادبیات نظریه سازمانی، توجه خاص به تعریف، تبیین و تحلیل اثربخشی سازمانی نموده اند و اثربخشی سازمانی را به عنوان موضوع اساسی و کلیدی از زمان رشد نظریه سازمانی تاکنون تلقی نموده اند و اثربخشی سازمانی برای تمامی سازمانها و موسسات یک مسئله ضروری و اساسی محسوب می شود [۴] اثر بخشی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف های مورد نظر خود نایل آید [۲۱] اثر بخشی را انجام اقدام درست در جهت رسیدن به اهداف تعریف می کنند [۲۲] در تعریف دیگری که اساس این پژوهش می باشد اثربخشی را توانایی سازمان در استفاده کارآمد از منابع موجود برای نیل به اهداف خاص تعریف کرده اند. پارسونز برای اثربخشی چهار بعد قائل میشود و به شرح زیر مطرح مینماید:

الف- سازگاری یا انطباق شامل شاخص های قابلیت، انطباق، رشد و توسعه.

ب- دستیابی به هدف، مشتمل بر شاخص های موفقیت، کیفیت، کسب منافع و کارآیی.

ج- انسجام و یگانگی شامل شاخص های رضایت، جو، ارتباطات و تعارض.

د- دوام و حفظ الگوها شامل شاخص های وفاداری، علائق اساسی زندگی، انگیزش و هویت [۲۳]

برای سنجش اثر بخشی سازمان می توان از معیار های متعددی بهره جست. از جمله می توان به بهره وری، سود، کیفیت، رشد، میزان غیبت و جابجایی در کار، رضایت شغلی، انگیزش، روحیه، کنترل (مدیریت)، انسجام / مدیریت تعارض، انعطاف پذیری / انطباق، برنامه ریزی / هدف گذاری، نهادینه کردن اهداف سازمانی، مهارت های ارتباطی، سازگاری نقش و هنجار، مدیریت اطلاعات و ارتباطات، بهره برداری از محیط، ثبات و تاکید بر آموزش و توسعه و تاکید بر موفقیت اشاره داشت [۲۲، ۲۴] این معیارها بر حسب مدلهای مختلف بیان می شوند مدل های مختلفی برای بررسی میزان اثربخشی سازمانی ایجاد شده اند. این تنوع در مدلها به دلیل ماهیت مفهوم اثربخشی، به ویژه مرزهای نامشخص آن و به دلیل مفهومی سازی های متنوع سازمانهایی است که مدل های مختلف اثربخشی را به کار می گیرند که خلاصه این مدل ها در جدول زیر مشاهده می گردد:

جدول ۱: مدل‌های اثربخشی سازمانی [۲۵]

تمرکز	مفهومی سازی سازمان	مدل
	سازمان به‌عنوان مجموعه عقلایی از ترتیبات که گرایش به رسیدن به اهداف دارند.	مدل هدف
درون‌داد، کسب منابع و منابع داخلی (ابزارها و شیوه‌ها)	سازمان به‌عنوان یک سیستم باز (درون‌داد، تغییر، برون‌داد).	مدل سیستمی
پاسخ به انتظارات گروه‌های ذی‌نفع قوی که حول سازمان هستند.	سازمان به‌عنوان عوامل درونی و بیرونی که با مجموعه پیچیده‌ای از محدودیتها و اهداف، مذاکره و توافق می‌کنند.	مدل عوامل استراتژیک
سه بُعد ارزش‌های رقابتی: * تمرکز درونی در مقابل بیرونی * کنترل در مقابل انعطاف‌پذیری * اهداف در مقابل ابزار یا شیوه	سازمان به‌عنوان ارزش‌های رقابتی، که اهداف متعارض متعددی را خلق می‌کند.	مدل ارزش‌های رقابتی
عواملی که از عملکرد موفقیت‌آمیز سازمان جلوگیری می‌کنند.	سازمان به‌عنوان مجموعه‌ای از مشکلات و شکست‌ها	مدل عدم اثربخشی

در بررسی و تحلیل اثربخشی سازمانی می‌توان از مدل ترکیبی هدف و سیستم استفاده نمود که اثربخشی در مدل هدف بر حسب تحقق اهداف قابل دست‌یابی تعریف می‌شود که به تجهیزات و امکانات فیزیکی، انرژی انسانی، و کارکنان و تکنولوژی که می‌تواند با منابع دیگر مبادله شود، مربوط است و مدل تأمین منابع که مبتنی بر مفهوم سیستم است، برای عملکرد موزون عناصر سازمان ارزش زیادی قایل است. یعنی توانایی سازمان نسبت به انطباق، رهبری سازمان، تصمیم‌گیری و فراگرد های ارتباطات. پارسونز به دو اعتبار به تحلیل نظام اجتماعی می‌پردازد: اول آنکه با کارکرد ها یا مجموعه فعالیت‌هایی روبرو هستیم که با روابط نظام اجتماعی با محیطش ارتباط دارد (بیرونی) و کارکردهای دیگری مشاهده می‌شود که با نیازهای درونی نظام ارتباط دارد (درونی). دوم آنکه، برای تحقق وظایف و کارکردها، بایستی به تمایز میان هدف ها و ابزار (وسایل و امکانات) توجه داشت که این فرق گذاری متناظر با کارکردهای مصرفی ابزاری می‌باشد. کارکردهای مصرفی برای رسیدن به هدف های نظام اجتماعی لازم اند و کارکرد های ابزاری برای جستجو و استفاده از وسایل به کار می‌رود. دو اعتبار و شیوه طرح موضوع نیازها و کارکرد های نظام اجتماعی با اصطلاحات بیرونی / درونی و هدف / وسیله بر یکدیگر منطبق هستند و مکمل یکدیگر می‌باشند. در نتیجه استفاده همزمان از این اعتبار و تمایزگذاری، می‌توان تصور کرد که لازمه ادامه حیات نظام اجتماعی، تحقق چهار کارکرد ضروری می‌باشد. در نزد پارسونز، بقای سیستم اجتماعی به عملکرد چهار کارکرد حساس بستگی دارد. همه سیستم های اجتماعی باید این چهار مشکل کارکردی را حل کنند، یعنی انطباق یا سازگاری، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها یا دوام. انطباق به نیاز سیستم برای کنترل محیط خود مربوط است، مثل نوآوری و خلاقیت. کسب هدف، به منزله پاداش برای سیستم اهداف است. این سیستم مقاصد خود را تعیین می‌کند و منابع خود را مانند تعهد سازمانی برای کسب اهدافش بسیج می‌کند.

کند. یگانگی، به انسجام و وحدت اجتماعی در داخل سیستم اشاره می کند، مانند رضایت شغلی. حفظ الگوها عبارت است از حفظ سیستم ارزشی مانند الگوهای انگیزشی و فرهنگی سیستم [۲۶] بنابراین مدل ترکیبی کاربرد بیشتری دارد از این رو چارچوب نظری تحقیق حاضر مدل ترکیبی پارسونز می باشد.

در خصوص موضوع این پژوهش، مطالعات چندانی نشده است اگر چه در خصوص هر یک از موضوعات سیستم های اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی سازمانی تحقیقات چندی صورت گرفته است. در ذیل بطور کلی و خلاصه به برخی از تحقیقات انجام شده و نتایج آنها مرتبط با موضوع اشاره می گردد:

رنگریز، مهرابی و آزادگان (۲۰۱۱) در تحقیق خود با عنوان بررسی "تاثیر سیستم اطلاعات منابع انسانی بر تصمیم گیری استراتژیک" در صنایع بانکداری ایران نشان دادند که سیستم اطلاعات منابع انسانی بر تصمیم گیری های استراتژیک بانک در حوزه وظایف موثر است [۲۷].

آقای روح... آقای (۱۳۸۴) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین فناوری اطلاعات و کارایی» نشان داده است که بکارگیری فناوری اطلاعات موجب افزایش کارایی و استفاده بهینه از منابع انسانی می گردد و همچنین بکارگیری فناوری اطلاعات موجب استفاده بهینه از منابع اطلاعاتی می شود [۲۸].

آقای سید حسین حسینی (۱۳۸۴) در تحقیقی با عنوان « رویکردی تحلیلی بر اتوماسیون اداری و تأثیر آن در بهره‌وری شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (منطقه شاهرود)» انجام داده است. پژوهش مذکور شامل یک فرضیه اصلی با عنوان «بکارگیری اتوماسیون اداری در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه شاهرود موجب افزایش بهره‌وری شده است.» و دو فرضیه فرعی با عناوین «اتوماسیون اداری موجب افزایش کارایی شرکت شده است.» و «اتوماسیون اداری موجب افزایش اثربخشی شرکت شده است.»، می باشد که با توجه به تأیید هر دو فرضیه فرعی با احتمال ۹۹٪، نهایتاً فرضیه اصلی تحقیق مذکور نیز مورد تأیید قرار گرفته است [۲۹].

ابراهیم پور (۱۳۸۷) در تحقیق خود نشان داد که میان انگیزه پیشرفت مدیران با اثربخشی سازمانی آنها رابطه وجود دارد. بدین معنا که هر چه انگیزه پیشرفت مدیران بالاتر باشد، اثربخشی سازمانی آنها بیش تر است و مدیران با انگیزه پیشرفت بالا با توجه به عواملی مانند انطباق با محیط متغیر، تحقق هدف، انسجام و مداومت در سازمان، میزان اثربخشی را بالا می برند [۳۰].

حیدری فرد (۱۳۸۰) در پایان نامه خود به این نتیجه رسید که بین تعهد سازمانی با اثربخشی مدیران رابطه وجود دارد و پیشنهادها و توصیه هایی جهت افزایش میزان تعهد سازمانی مدیران و اثربخشی آنان ارائه کرده است [۳۱].

آقای پورحسن (۱۳۸۶) در پایان نامه خود با عنوان بررسی تاثیر بکارگیری فناوری اطلاعات بر بهره وری شرکت برق منطقه سیستان و بلوچستان نشان داد که فناوری اطلاعات بر کارایی و اثربخشی موثر است و موجب بهبود و ارتقاء آنها می گردد. [۳۲]

و - جنبه جدید بودن و نوآوری در تحقیق:

علاوه بر اینکه موضوع تحقیق جدید بوده و تحقیق چندانی بطور مستقیم انجام نیافته است بکارگیری مدل ترکیبی پارسونز در خصوص اثربخشی سازمانی نیز از جمله نوآوری این پژوهش می باشد.

ز- اهداف مشخص تحقیق (شامل اهداف آرمانی، کلی، اهداف ویژه و کاربردی):

هر پژوهشی دارای یک سری اهدافی است که در جهت تحقق آنها اجرا می گردد لذا تحقیق حاضر به دنبال این است که ارتباط و همبستگی بین نظام اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی سازمانی را در دفتر مرکزی شرکت پتروشیمی ایران در تهران مطالعه قرار دهد و رهنمودهای موثرتری را جهت ارتقاء، بهبود و توسعه و تقویت نظام اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی سازمانی و هماهنگی آنها در اختیار تصمیم سازان و سیاست گذاران و مدیران آن شرکت ارائه دهد. از این رو اهداف کلی و ویژه این تحقیق به قرار زیر است:

هدف کلی:

- بررسی میزان رابطه میان نظام اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی سازمانی
اهداف فرعی و ویژه:

- بررسی میزان رابطه میان نظام اطلاعات منابع انسانی و انطباق سازمانی

- بررسی میزان رابطه میان نظام اطلاعات منابع انسانی و کسب هدف سازمانی

- بررسی میزان رابطه میان نظام اطلاعات منابع انسانی و انسجام و یگانگی سازمانی

- بررسی میزان رابطه میان نظام اطلاعات منابع انسانی و حفظ الگوها و دوام سازمانی

ح - در صورت داشتن هدف کاربردی، نام بهره‌وران (سازمان‌ها، صنایع و یا گروه ذینفعان) ذکر شود (به عبارت دیگر محل اجرای مطالعه موردی):

هر چند این تحقیق در دفتر شرکت ملی صنایع پتروشیمی انجام می گیرد ولی نتایج حاصله از آن برای مدیران سازمانها و شرکتها و موسسات جهت مدیریت صحیح فرآیندهای سازمانی و نظام مدیریت منابع انسانی در تحقق اهداف استراتژیک سازمانی مفید خواهد بود. و همچنین برای محققان جهت بهره برداری از نتایج علمی و عملی آن موثر خواهد بود.

ط - سؤالات تحقیق:

آغاز هر تحقیقی پرسش یا پرسشهایی است که محقق را به بررسی و پاسخ جهت آنها بر می انگیزد از این رو تحقیق حاضر مستثنی از این قاعده نیست لذا سؤالات ای تحقیق در چارچوب سؤالات اصلی و فرعی ذکر می گردد:

سوال اصلی:

آیا میان نظام اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی سازمانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران ارتباط وجود دارد؟

سوالات فرعی:

- آیا میان نظام اطلاعات منابع انسانی و انطباق سازمانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران ارتباط وجود دارد؟

- آیا میان نظام اطلاعات منابع انسانی و کسب اهداف سازمانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران ارتباط وجود دارد؟

- آیا میان نظام اطلاعات منابع انسانی و انسجام و یگانگی سازمانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران ارتباط وجود دارد؟

- آیا میان نظام اطلاعات منابع انسانی و حفظ الگوها و تداوم سازمانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران ارتباط وجود دارد؟

ی- فرضیه‌های تحقیق:

با توجه به سوالات تحقیق، فرضیه‌های تحقیق نیز در قالب فرضیه‌های اصلی و فرعی ذکر می‌گردد:

فرضیه اصلی:

میان نظام اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی سازمانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران ارتباط معناداری وجود دارد؟

فرضیه‌های فرعی:

- میان نظام اطلاعات منابع انسانی و انطباق سازمانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران ارتباط معناداری وجود دارد؟

- میان نظام اطلاعات منابع انسانی و کسب اهداف سازمانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران ارتباط معناداری وجود دارد؟

- میان نظام اطلاعات منابع انسانی و انسجام و یگانگی سازمانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران ارتباط معناداری وجود دارد؟

- میان نظام اطلاعات منابع انسانی و حفظ الگوها و تداوم سازمانی در دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران ارتباط معناداری وجود دارد؟

ک- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات فنی و تخصصی (به صورت مفهومی و عملیاتی):

سیستم اطلاعات منابع انسانی

تعریف مفهومی: سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، سیستمی است که برای گردآوری، پردازش، ذخیره و انتشار اطلاعات به منظور پشتیبانی تصمیم، هماهنگ‌سازی، کنترل، تحلیل و رؤیت‌فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سازمان به کار می‌رود [۸]

تعریف عملیاتی: در این پژوهش منظور از «سیستم اطلاعاتی منابع انسانی» امتیازی است که فرد از پرسشنامه شاخص‌های آن کسب می‌کند.

اثربخشی سازمانی

تعریف مفهومی: اثربخشی را توانایی سازمان در استفاده کارآمد از منابع موجود برای نیل به اهداف خاص تعریف کرده‌اند [۲۳]

تعریف عملیاتی: در این پژوهش منظور از «اثربخشی سازمانی» امتیازی است که فرد از شاخص‌های آن مندرج در پرسشنامه اثربخشی سازمانی بر اساس مدل پارسونز کسب می‌کند.

الف- سازگاری یا انطباق شامل شاخص‌های قابلیت، انطباق، رشد و توسعه.

ب- دستیابی به هدف، مشتمل بر شاخص‌های موفقیت، کیفیت، کسب منافع و کارایی.

ج- انسجام و یگانگی شامل شاخص‌های رضایت، جو، ارتباطات و تعارض.

د- دوام و حفظ الگوها شامل شاخص‌های وفاداری، علائق اساسی زندگی، انگیزش و هویت [۲۳]

۵- روش شناسی تحقیق:

الف- شرح کامل روش تحقیق بر حسب هدف، نوع داده‌ها و نحوه اجراء (شامل مواد، تجهیزات و استانداردهای مورد استفاده در قالب مراحل اجرایی تحقیق به تفکیک):

تذکر: درخصوص تفکیک مراحل اجرایی تحقیق و توضیح آن، از به کار بردن عناوین کلی نظیر، «گردآوری اطلاعات اولیه»، «تهیه نمونه‌های آزمون»، «انجام آزمایش‌ها» و غیره خودداری شده و لازم است در هر مورد توضیحات کامل در

رابطه با منابع و مراکز تهیه داده‌ها و ملزومات، نوع فعالیت، مواد، روش‌ها، استانداردها، تجهیزات و مشخصات هر یک ارائه گردد.

تحقیقات بر اساس اهداف به صورت تحقیق بنیادی و کاربردی طراحی می‌گردند [۳۳] تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی می‌باشد به این علت که به دنبال ارائه اطلاعات و راهکارها و راهبردهایی است که مدیران شرکت ملی صنایع پتروشیمی را جهت مدیریت صحیح منابع انسانی و فرایندهای سازمانی و آسیب شناسی و بهبود نظام اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی سازمانی جهت بهبود عملکرد یاری می‌نماید .

داده‌های مورد نیاز این تحقیق و نحوه اجرایی آنها در مراحل مختلف تحقیق متفاوت بوده و از نوع کمی و کیفی است. بطوری که داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز برای انتخاب موضوع و تنظیم طرح پیشنهادی و پیشینه تحقیق و تدوین چارچوب مفهومی تحقیق و تنظیم پرسشنامه و ... که از مطالعات کتابخانه‌ای و از طریق پایگاه‌های اطلاعاتی، کتب و مجلات و اسناد و مدارک سازمانی و گزارش‌های تحقیقاتی و مشاهده اخذ می‌گردند و داده‌های کمی یا کمی شده جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق و گزارش نتایج آنها از طریق پرسشنامه که در بین نمونه آماری تحقیق توزیع می‌گردد حاصل می‌شود.

ب- متغیرهای مورد بررسی در قالب یک مدل مفهومی و شرح چگونگی بررسی و اندازه‌گیری متغیرها:

در تحقیق حاضر با توجه به موارد مذکور به دنبال بررسی رابطه بین نظام اطلاعات منابع انسانی و اثربخشی سازمانی بر اساس مدل پارسونز هستیم لذا متغیرها و چارچوب نظری تحقیق به قرار زیر می‌باشند:

«متغیرهای تحقیق»

متغیر مستقل : متغیری است که از طریق آن متغیر وابسته تبیین یا پیش‌بینی می‌شود [۳۴]. متغیر مستقل این تحقیق در تمام فرضیه‌ها عبارتست از " نظام اطلاعات منابع انسانی " می‌باشد.

متغیر وابسته : متغیری است که محقق بدنبال تشریح یا پیش‌بینی تغییرپذیری در آن است [۳۵] در فرضیه اصلی این تحقیق متغیر وابسته عبارتست از «**اثربخشی سازمانی**» .

در پنج فرضیه فرعی این پژوهش نیز متغیرهای وابسته به ترتیب «**انطباق**»، «**کسب هدف**»، «**انسجام و یگانگی**» ، و «**دوام و حفظ الگوها**» می‌باشند. برای سنجش و اندازه‌گیری این متغیرها از طریق پرسشنامه‌ای که در چارچوب مقیاس فاصله‌ای پنج‌گزینه‌ای لیکرت تنظیم و تدوین می‌شود استفاده می‌گردد.

«چارچوب نظری تحقیق»

چارچوب نظری تحقیق، به عنوان یک منبع هدایت‌کننده است در واقع چارچوب نظری یا مفهومی تحقیق ترسیم منطقی متغیرهای اصلی تحقیق بصورت نموداری می‌باشد که در شکل (۱) مشاهده می‌شود.

اثربخشی سازمانی

۱۴

انطباق

نظام اطلاعات

شکل (۱): چارچوب مفهومی یا نظری تحقیق

ج - شرح کامل روش (میدانی، کتابخانه‌ای) و ابزار (مشاهده و آزمون، پرسشنامه، مصاحبه، فیش‌برداری و غیره) گردآوری داده‌ها:

صاحب نظران تحقیقات علمی را بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز به دسته‌های توصیفی و آزمایشی تقسیم کردند. تحقیق توصیفی؛ شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است شامل دسته‌های زیر می‌باشد:

۱، تحقیق پیمایشی

۲، تحقیق همبستگی

۳، اقدام پژوهی

۴. بررسی موردی

۵. تحقیق پس‌رویدادی (علی - مقایسه‌ای)

روش تحقیق همبستگی: در این نوع روش تحقیق، رابطه میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد. تحقیقات همبستگی را می‌توان بر حسب هدف به سه دسته تقسیم کرد:

الف) مطالعه همبستگی دو متغیری: ب) تحلیل رگرسیون: ج) تحلیل ماتریس همبستگی یا کواریانس [۳۵].

با توجه به اینکه هدف محقق، مطالعه همبستگی و رابطه بین متغیرهای موجود در خصوص هماهنگی نظام اطلاعات منابع انسانی با اثربخشی سازمانی می‌باشد از این روش تحقیق حاضر از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی است که داده‌های آن با استفاده از پرسشنامه کسب می‌گردد.

د - جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه (در صورت وجود و امکان):

جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان دانشی (مدیران و کارشناسان) دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی باشد که در شهر تهران مستقر می‌باشد. دلایل انتخاب دفتر مرکزی شرکت ملی صنایع پتروشیمی به عنوان جامعه آماری به شرح ذیل است:

- بکارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی و فناوری پیشرفته اطلاعات در تمام سطوح سازمان؛
- صنعت روبه رشد و حجم عظیم سرمایه گذاری بر روی آن؛
- نقش تصمیم سازی و سیاستگذاری در شرکت ملی صنایع پتروشیمی و کل درآمدهای عمومی کشور؛
- جذب و اشتغال نیروهای متخصص که سرو کارشان با اطلاعات ساختار یافته و دانش می‌باشد.

«روش نمونه‌گیری»

نمونه، عناصری است که بخشی از جامعه را تشکیل می‌دهد و نمونه‌گیری، انتخاب درصدی از یک جامعه به عنوان نماینده آن جامعه است. با توجه به اینکه پژوهش پیرامون تمامی اعضاء جامعه زمانبر بوده و از نظر هزینه مقرون به صرفه نیست پژوهشگر ناچار است اقدام به نمونه‌گیری نماید [۳۶] از آنجا که جامعه آماری (کارکنان دانشی) دارای گروه‌های ناسازگار (مستقل) و نامتجانس است (سطوح مدیریتی و کارشناسی) می‌باشد لذا از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از نوع متناسب استفاده می‌گردد.

«حجم نمونه»

برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده می‌گردد.

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot \sigma_x^2}{l^2 (N-1) + Z_{\alpha}^2 \cdot \sigma_x^2}$$

که در این فرمول:

N = حجم جامعه می‌باشد.

α = سطح خطا می‌باشد که در تحقیقات علوم انسانی، ۵٪ در نظر گرفته می‌شود.

σ_x^2 = واریانس جامعه یا تخمینی از آن.

Z = احتمال توزیع نرمال استاندارد می‌باشد که با توجه به سطح خطا (۵٪) از جدول گرفته می‌شود که برابر ۱/۹۶ است.

l = مقدار اشتباه مجاز در برآورد پارامتر می‌باشد که معمولاً ۰/۰۷ در نظر گرفته می‌شود. (مقدار اشتباه باید کمتر از ۰/۱ باشد).

[۳۶]

ه - روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها:

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری **SPSS** هم از آمار توصیفی و هم از آمار استنباطی استفاده می‌گردد. از آمار توصیفی در جهت سازمان دادن، خلاصه کردن، تهیه جدول، رسم نمودار و توصیف داده

های جمع آوری شده و از آمار استنباطی برای آزمون فرضیه ها استفاده می شود. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده های متغیرهای اصلی تحقیق از آزمون کالماگورف-اسمیرنوف تک بعدی و جهت آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می گردد.

۶- استفاده از امکانات آزمایشگاهی واحد:

آیا برای انجام تحقیقات نیاز به استفاده از امکانات آزمایشگاهی می باشد؟
 بلی خیر

در صورت نیاز به امکانات آزمایشگاهی لازم است نوع آزمایشگاه، تجهیزات، مواد و وسایل مورد نیاز در این قسمت مشخص گردد.

نوع آزمایشگاه	تجهیزات مورد نیاز	مواد و وسایل	مقدار مورد نیاز

امضاء استاد راهنما:

امضاء مدیر گروه تخصصی:

۷- زمان بندی انجام تحقیق:

الف- تاریخ شروع: **بهمن ماه سال ۱۳۹۹** ب- مدت زمان انجام تحقیق ج- تاریخ اتمام:

تذکر: لازم است کلیه فعالیت ها و مراحل اجرایی تحقیق (شامل زمان ارائه گزارشات دوره ای) و مدت زمان مورد نیاز برای هر یک، به تفکیک پیش بینی و در جدول مربوطه درج گردیده و در هنگام انجام عملی تحقیق، حتی الامکان رعایت گردد.

پیش‌بینی زمان‌بندی فعالیت‌ها و مراحل اجرایی تحقیق و ارائه گزارش پیشرفت کار

زمان اجرا به ماه												زمان کل (ماه)	شرح فعالیت	
۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱			
											*	یک ماه	انتخاب موضوع تحقیق و تنظیم طرح اولیه تحقیق و تصویب آن	۱
									*	*		دو ماه	تدوین کلیات تحقیق و ادبیات نظری تحقیق و مطالعات کتابخانه‌ای (ارائه گزارش دوره ای اول)	۲
								*				یک ماه	تنظیم و توزیع پرسشنامه و تدوین روش شناسی تحقیق (ارائه گزارش دوره ای دوم)	۳
							*					یک ماه	تنظیم و تلخیص داده‌ها و اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها (ارائه گزارش دوره ای سوم)	۴
						*						یک ماه	تدوین گزارش نهایی تحقیق	۵
												۶ ماه	کل زمان انجام تحقیق	۶
														۷
														۸
														۹
														۱۰
														۱۱
														۱۲

توجه: ۱- زمان و نوع فعالیت‌های اجرایی پایان‌نامه، حتی‌الامکان باید با مندرجات جدول منطبق باشد.

۲- حداقل زمان قابل قبول برای پیش‌بینی مراحل مطالعاتی و اجرایی پایان‌نامه کارشناسی ارشد ۶ ماه و حداکثر ۱۲ ماه می‌باشد.

۸- صور تجلسه گروه تخصصی

نام و نام خانوادگی دانشجو: امضاء تاریخ

نام و نام خانوادگی استاد یا استادن راهنما امضاء تاریخ

-۱

-۲

نام و نام خانوادگی استاد یا استادن مشاور امضاء تاریخ

-۱

-۲

نام و نام خانوادگی عضو کمیته نظارت بر تحقیق امضاء تاریخ

-۱

شورای گروه تخصصی در تاریخ در محل با حضور اعضای مربوطه

خانم

تشکیل و موضوع پایان نامه با عنوان.....

آقای

بررسی و به تصویب رسید.

نام و نام خانوادگی اعضای شورا امضاء تاریخ

-۱

-۲

-۳

-۴

-۵

-۶

نام و نام خانوادگی مدیر گروه: مهر و امضاء تاریخ

۹- صورتجلسه شورای پژوهشی دانشگاه:

موضوع و طرح تحقیق پایان نامه خانم دانشگاهی مقطع کارشناسی ارشد گروه
 آقای
 گرایش که به تصویب کمیته گروه تخصصی مربوطه رسیده است، در جلسه مورخ
 شورای پژوهشی دانشگاه طرح شد و پس از بحث و تبادل نظر مورد تصویب اکثریت اعضا قرار گرفت.

ردیف	نام و نام خانوادگی	نوع رأی (موافق یا مخالف)	محل امضاء	توضیحات
۱				
۲				
۳				
۴				
۵				
۶				
۷				

مدیر پژوهشی واحد: امضاء تاریخ

معاون پژوهشی واحد: امضاء تاریخ

ریاست واحد: امضاء تاریخ

این فرم باید توسط دانشجو تکمیل شود

فرم سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی

فرم الف - فرم اطلاعات پایان نامه کارشناسی ارشد

نام واحد دانشگاهی:	
عنوان پایان نامه کارشناسی ارشد:	
نام و نام خانوادگی دانشجو:	نیمسال تحصیلی:
شماره دانشجویی:	تعداد واحد پایان نامه:
رشته تحصیلی:	کد رشته:
<input type="checkbox"/> فنی و مهندسی	<input type="checkbox"/> هنر
<input type="checkbox"/> علوم انسانی	<input type="checkbox"/> علوم پایه
<input type="checkbox"/> گرایش:	
نام و نام خانوادگی استاد راهنما ۱:	
مرتبه علمی: مربی <input type="checkbox"/>	رشته تحصیلی:
استادیار <input type="checkbox"/>	کد شناسایی استاد راهنما:
دانشیار <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> استاد
نام و نام خانوادگی استاد راهنما ۲:	
مرتبه علمی: مربی <input type="checkbox"/>	رشته تحصیلی:
استادیار <input type="checkbox"/>	کد شناسایی استاد راهنما:
دانشیار <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> استاد
نام و نام خانوادگی استاد مشاور ۱:	
مرتبه علمی: مربی <input type="checkbox"/>	رشته تحصیلی:
استادیار <input type="checkbox"/>	کد شناسایی استاد راهنما:
دانشیار <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> استاد
نام و نام خانوادگی استاد مشاور ۲:	
مرتبه علمی: مربی <input type="checkbox"/>	رشته تحصیلی:
استادیار <input type="checkbox"/>	کد شناسایی استاد راهنما:
دانشیار <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> استاد

فرم تعهد اساتید در قبال نتایج حاصل از پایان نامه کارشناسی ارشد یا رساله دکتری

اینجانبان اساتید راهنما و مشاور پایان نامه / رساله، خانم/آقای، دانشجوی مقطع رشته گرایش با عنوان

«.....»

متعهد می شویم در تمامی تولیدات علمی مستخرج از پایان نامه/رساله نسبت به انتشار نتایج حاصل از تحقیق مذکور (در قالب کتاب، مقاله، طرح تحقیقاتی، اختراع، اکتشاف و ...) با رعایت موارد ذیل اقدام نمائیم.
الف) نشانی نویسنده اول مقاله باید به عنوان تنها آدرس به نام دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات کرمانشاه باشد.
ب) نشانی عهده دار مکاتبات (Corresponding Author) باید به عنوان تنها آدرس به نام دانشگاه باشد.
ج) نشانی دانشجو باید به عنوان تنها آدرس به نام باشد.
د) نشانی اساتید خارج از واحد در صورتیکه نام ایشان به عنوان نویسنده اول و عهده دار مکاتبات نباشند می تواند با هر آدرسی باشد.
ه) فقط اسامی افراد مرتبط با پایان نامه یا رساله در مستخرجات ذکر شود.
و) آدرس دقیق دانشگاه و واحد و رعایت ترتیب و توالی آن باید به صورت زیر آورده شود:

به انگلیسی:

به فارسی:

نام و نام خانوادگی استاد راهنما: نام و نام خانوادگی استاد راهنما:
تاریخ و امضاء تاریخ و امضاء

نام و نام خانوادگی استاد مشاور: نام و نام خانوادگی استاد مشاور:
تاریخ و امضاء تاریخ و امضاء

در تاریخ فرم مزبور که به امضاء اساتید محترم راهنما و مشاور رسیده است، دریافت گردید.

امضاء مدیر پژوهش دانشگاه

تذکره: لازم است اساتید راهنما و مشاور انتخابی پس از مطالعه فرم مذکور، نسبت به تکمیل مشخصات و توشیح آن شخصاً اقدام نمایند تا از هرگونه تخلفات احتمالی جلوگیری گردد. بدیهی است چنانچه تحت هر شرایطی و در هر زمان، دانشگاه خلاف موارد ذکر شده را مشاهده نماید نسبت به تصمیم اتخاذ شده هیچگونه ادعایی نداشته و حق هرگونه اعتراضی را از خود سلب و ساقط می نمائیم.

فرم تعهد دانشجویان در قبال نتایج حاصل از پایان نامه کارشناسی ارشد یا رساله دکتری

اینجانب دانشجوی ورودی مقطع رشته
گرایش که موضوع پایان نامه/رساله ام تحت عنوان:
.....»

در
شورای گروه تخصصی به تصویب رسیده، متعهد می گردم الف) کلیه مطالب و مندرجات پایان نامه/ رساله ام بر اساس اصول علمی و حاصل از تحقیقات خودم تهیه شود و در صورت استفاده از مطالب، نتایج تحقیقات، نقل قولها، جداول و نمودارهای دیگران در پایان نامه/رساله، منابع و ماخذ آن به نحوی که قابل تشخیص و تفکیک از متن اصلی باشد قید گردد.

ب) در صورتیکه از نتایج تحقیقاتم علاوه بر پایان نامه / رساله، کتاب، مقاله، اختراع، اکتشاف و هر گونه تولیدات علمی حاصل شود، صرفاً بنام بوده و این موضوع صراحتاً در مکاتبات و تولیدات اینجانب درج و بر اساس ضوابط دانشگاه اقدام نمایم.

ج) در صورت استفاده از کمکهای مالی و غیر مالی نهادهای دولتی و غیر دولتی از موضوع تحقیق اینجانب مراتب را کتباً به دانشگاه اطلاع دهم در غیر اینصورت دانشگاه مجاز به تغییر عنوان پایان نامه یا سایر اقدامات حقوقی می باشد.

د) آدرس دقیق دانشگاه و واحد و رعایت ترتیب و توالی آن به عنوان تنها آدرس در تولیدات علمی مستخرج از پایان نامه/رساله باید به صورت زیر آورده شود:

آدرس دانشگاه و واحد به فارسی

آدرس دانشگاه و واحد به انگلیسی:

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

تذکر: بدیهی است چنانچه تحت هر شرایطی و در هر زمان، دانشگاه خلاف موارد ذکر شده را مشاهده نماید نسبت به تصمیم اتخاذ شده هیچگونه ادعایی نداشته و حق هرگونه اعتراضی را از خود سلب و ساقط می نمایم.

در تاریخ فرم مزبور که توسط آقای / خانم به امضاء رسیده است، دریافت گردید.

امضاء مدیر پژوهش دانشگاه

فرم شماره ۵

اینجانبان اساتید راهنما و مشاور پایان نامه / رساله خانم / آقای دانشجوی مقطع رشته گرایش متعهد می‌شویم در کلیه تولیدات علمی مستخرج از این پایان نامه / رساله (اعم از مقاله، طرح پژوهشی، کتاب، اختراع و) که به منظور استفاده از تسهیلات تشویقی، سفرهای علمی، فرصت مطالعاتی و امتیاز ارتقاء علمی (اعضاء هیات علمی واحد و) ارائه می‌گردد، نسبت به درج آدرس دقیق دانشگاه و واحد و رعایت ترتیب و توالی آن به عنوان تنها آدرس خود بصورت زیر اقدام نمائیم. بدیهی است چنانچه تحت هر شرایطی و در هر زمان، دانشگاه خلاف موارد ذکر شده را مشاهده نماید نسبت به تصمیم اتخاذ شده هیچگونه ادعایی نداشته و حق هر گونه اعتراضی را از خود سلب و ساقط می‌نمائیم.

تبصره: تکمیل این فرم برای اساتید تمام وقت الزامی است. و ضمناً اساتید نیمه‌وقت یا مدعو در صورتیکه نام ایشان به عنوان نویسنده اول و عهده‌دار مکاتبات در تولیدات علمی مستخرج از رساله قید نشود ملزم به امضاء این فرم نمی‌باشند.

آدرس دانشگاه و واحد به فارسی:

آدرس دانشگاه و واحد به انگلیسی:

نام و نام خانوادگی استاد مشاور:

تاریخ و امضاء:

نام و نام خانوادگی استاد راهنما:

تاریخ و امضاء:

نام و نام خانوادگی استاد مشاور:

تاریخ و امضاء:

نام و نام خانوادگی استاد راهنما:

تاریخ و امضاء:

اینجانب دانشجوی ورودی مقطع رشته گرایش متعهد می‌شوم در کلیه تولیدات علمی مستخرج از پایان نامه / رساله‌ام با عنوان»

«.....
به منظور تسویه حساب و یا استفاده از تسهیلات تشویقی و سفرهای علمی و نسبت به درج آدرس دقیق دانشگاه و واحد و رعایت ترتیب و توالی آن بصورت ذیل به عنوان تنها آدرس خود اقدام نمائیم. بدیهی است چنانچه تحت هر شرایطی و در هر زمان، دانشگاه خلاف موارد ذکر شده را مشاهده نماید نسبت به تصمیم اتخاذ شده هیچگونه ادعایی نداشته و حق هر گونه اعتراضی را از خود سلب و ساقط می‌نمائیم.

نام و نام خانوادگی دانشجو:

تاریخ و امضاء:

فهرست منابع و مآخذ

[۱] -Tanhaei A. Review the organizational structure and its impact on organizational effectiveness. Master's thesis for the degree, Tehran University, Faculty of Administrative Sciences and Business Administration; 2000. (Persian)

[2]Rusli, Ahmad; Nur Azman, Ali.(2004). Performance appraisal decision in Malaysian public service, The International Journal of Public Sector Management, Vol. 17 No. 1, pp. 48-64.

[۳] عباسپور، عباس (۱۳۸۲)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته، تهران؛ انتشارات سمت .

[4]Rojas,R.(2000). A review of models for measuring organizational effectiveness among for profit and nonprofit organizations, Non profit management and leadership, Vol.11, n.1, pp.97-104.

[5]. Thibodeaux, M.S. and Favilla, E; Organizational effectiveness and commitment through strategic management, Industrial Management & Data Systems, 1996, Vol. 96, p. 21.

[۶] زاهدی، شمس السادات و دیگران؛ فرهنگ جامع مدیریت، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۷۹، چاپ دوم، ص ۲۶۹.

[7]. Zheng, W, Yang, B & McLean, G.N; Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management, Journal of Business Research, 2010, Vol63, p764.

[8]DESSLER, G. (2000). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, 8TH EDITION, INTERNATIONALPRENTICE HALL.

[9]Gasco, Jose L. , Llopis, Juan. & Gonzalez, M. Reyes. (2004), " The use of information technology in training human resources", Journal of European Industrial Training Vol. 28 No. 5, pp. 370-382, Emerald Group Publishing Limited

[10]Ngai, E.W.T. and Wat, F.K.T. (2006), " Human Resource Information System: a review and empirical analysis", Personnel Review, Vol. 35 No. 3, , pp. 297 – 314, Emerald Group Publishing Limited

[11] Ball, Kirstie S(2001), "The use of human resource information system: a survey", Personnel Review, Vol. 30, No .6 . pp. 677- 693, MCB University Press

[12] Dibrell, C.Clay & Miller, Thomas.R. (2002),"Organization design: the continuing influence of information technology ", Journal of Management History, MCB Up Limited, Vol.40, NO.6.

[۱۳] صرافى زاده، اصغر و على پناهى، على. (۱۳۸۴)، "سیستمهای اطلاعات مدیریت: نظریه ها، مفاهیم ، کاربردها و طراحی سیستم ها"، تهران: انتشارات میر، چاپ پنجم

[14] Mutsaers, Ernest-jan & Zee, Hanvander & Giertz, Henrik. (1998), "*The evolution of information technology*", Information Management & Computer Security, MCB University Press, Vol.6, No.3.

- [۱۵] پور کیانی، مسعود؛ جهان تیغ، لیلا (۱۳۹۱)، سیستم اطلاعات منابع انسانی و بلوغ مدیریت، مجله اتاق بازرگانی، سال هشتاد و چهارم، شماره ۶۳، فروردین ۹۱، صص ۳۷-۴۰.
- [۱۶] علی پناهی. (۱۳۷۹).، سیستم های اطلاعات مدیریت. تهران: انتشارات آذرخش.
- [۱۷] بنیسون، مالکلم؛ کیسون، جانانان. (۱۳۷۵)، برنامه ریزی نیروی انسانی، ترجمه علیرضا جباری، نشر افکار - چاپ اول.
- [۱۸] سعادت، اسفندیار (۱۳۷۶)، مدیریت منابع انسانی، انتشارات سمت، چاپ دوم.
- [۱۹] شیمون ال دولان و رندال اس. شولر (۱۳۷۷) مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ سوم.

[۲۰] Stone, R.J. (8991). Human resource managemet, 3RD Edition, SYDNEY: JOHN WILEY SONS.

[۲۱] دفت، ریچارد، ال (۱۳۷۷). تئوری و طراحی سازمان (ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی)، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی

[۲۲] رابینز، استیفن (۱۳۸۱). تئوری سازمان، (ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد) تهران: انتشارات صفار.

[۲۳] میرکمالی، سید محمد. (۱۳۷۳)، رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: نشر رامین،

[۲۴] ایدی، محمد (۱۳۸۳). بررسی ارتباط و عوامل انگیزش در اثر بخشی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام.

[25] Henri, J.F; Performance Measurement and Organizational Effectiveness: Bridging the Gap. Managerial Finance Journal, 2004, Vol30, p98.

[۲۶] هوی و میسکل (۱۳۸۲)، "تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی"، ترجمه میر محمد سید عباس زاده، انتشارات دانشگاه ارومیه چاپ چهارم

[27] Rangriz, Hassan; Javad Mehrabi; Alireza Azadegan. (2011)., The Impact of Human Resource Information System on Strategic Decisions in Iran, Computer and Information Science, Vol. 4, No. 2; March 2011, PP.81-87.

[۲۸] آقای، روح الله. (۱۳۸۴)، رابطه بین فناوری اطلاعات و کارایی، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، گروه مدیریت.

[۲۹] حسینی، سید حسین. (۱۳۸۴)، رویکردی تحلیلی بر اتوماسیون اداری و تأثیر آن در بهره‌وری شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (منطقه شاهرود)، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده اقتصاد و علوم اداری دانشگاه سیستان و بلوچستان، گروه مدیریت دولتی.

[۳۰] ابراهیم پور، مقصود (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت مدیران با اثر بخشی سازمانی آنها در مدارس ناحیه ۱ و ۲ ارومیه"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.

- [۳۱] حیدری فرد، رضا (۱۳۸۰)، "بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دولتی"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم تهران.
- [۳۲] پورحسن، اکبر. (۱۳۸۶).، بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر بهره وری شرکت برق منطقه ای سیستان و بلوچستان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده اقتصاد و علوم اداری دانشگاه سیستان و بلوچستان، گروه مدیریت دولتی.
- [۳۳] دلاور، علی. (۱۳۷۸)، مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران: انتشارات رشد، چاپ اول.
- [۳۴] خاکی، غلامرضا. (۱۳۷۹)، روش تحقیق در مدیریت، تهران: مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ اول.
- [۳۵] سرمد، زهره و بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۳۸۰)، روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگه، چاپ پنجم.
- [۳۶] مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵) سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، چاپ چهارم، تهران: نشر ترمه
- [۳۷] مومنی، منصور؛ فعال قیومی، علی (۱۳۸۶)، تحلیل های آماری با استفاده از SPSS، چاپ اول، تهران، انتشارات کتاب نو