

چکیده

شناخت عوامل موثر بر استقرار سیستم های اطلاعات مدیریت (MIS)، گامی مهم جهت تحقق اهداف این سیستم ها محسوب می شود. این تحقیق با هدف شناسایی عوامل فرهنگ سازمانی موثر در استقرار موفق MIS در صنعت خودروسازی انجام شده است. به همین منظور ابتدا با انجام مرور ادبیات کامل و بهره گرفتن از نظر خیرگان، عوامل کلی فرهنگ سازمانی شناسایی و سپس تاثیر این عوامل بر موفقیت استقرار سیستم های اطلاعات مدیریت در جامعه تحقیقی مورد نظر ارزیابی شد. داده های مورد نیاز از طریق پرسش نامه مناسب با نمونه ۱۰۴ تایی که طبق فرمول کوکران با ضریب خطای ۵ درصد به دست آمده، جمع آوری و مورد تحلیل قرار گرفت. عواملی که اثری معنادار در موفقیت استقرار سیستم های اطلاعات مدیریت دارند مشخص شده، و در گام بعدی با بکارگیری تکنیک ANP، وزن هر کدام از این عوامل مشخص گردید. نتایج نشان داد که فرهنگ مدیریت در سازمان بیشترین سهم را در موفقیت استقرار MIS دارد. ضمن آنکه دو عامل حمایت مدیریت و کنترل و نظارت در بین عوامل سطح پایینتر، بیشترین نقش را ایفا می کنند.

کلیدواژه:

استقرار، سیستم های اطلاعات مدیریت، فرهنگ سازمانی

بررسی نقش فرهنگ سازمانی در موفقیت استقرار سیستم های اطلاعات مدیریت در صنایع خودروسازی

سید محمد حسن حسینی (نویسنده مسئول)

استادیار، دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت،
دانشگاه شاهرود،

sh.hosseini@shahroodut.ac.ir

علی اکبر حسینی

استادیار، دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت،
دانشگاه شاهرود

a.hassani@shahroodut.ac.ir

مقدمه

به طور کلی طراحی و استقرار سیستم های اطلاعات مدیریت با هدف تسهیل فرآیندهای اطلاعاتی و یکپارچه کردن فرآیندهای یک سازمان انجام شده و در صورت موفقیت آمیز بودن می تواند کمک قابل توجهی در بهبود عملکرد و تسریع فعالیت های سازمان داشته باشد. این سیستم ها همچنین به عنوان یک سیستم پشتیبان در تصمیم گیری های سازمان عمل کرده و فرآیند تصمیم گیری را تسریع می بخشد. بنابراین سیستم های اطلاعات مدیریت برای سازمانها یک مزیت رقابتی محسوب شده و از این رو پیاده سازی این سیستم های یکی از اهداف استراتژیک بسیاری از شرکت های فعال در بازارهای جهانی و منطقه ای تلقی می شود. علیرغم مزایایی که از سیستم های اطلاعات مدیریت می توان متصور شد، پیاده سازی این سیستم ها در عمل و رسیدن به اهداف مورد نظر این قبیل سیستم ها در بسیاری از موارد با چالش هایی رو برو می شود. بسیاری از تحقیقاتی که در زمینه عارضه یابی پیاده سازی این سیستم ها صورت گرفته است، عوامل فرهنگی و فرهنگ سازمانی را مهمترین مانع پیاده سازی این سیستم ها عنوان کرده اند. پیاده سازی سیستم های اطلاعات مدیریت با تغییرات در سطوح سازمان همراه می شود و این تغییرات مقاومت افراد در مقابل این سیستم ها را ایجاد می کند. از این رو فرهنگ سازمانی که آمادگی مواجه شدن با تغییرات را دارد، آمادگی پذیرش این سیستم و استفاده از مزایای بالقوه آن را نیز خواهد داشت. از طرفی هزینه سرمایه گذاری در این قبیل سیستم ها، قابل توجه می باشد و از این رو در پیاده سازی این سیستم ها همواره ریسک شکست طرح و متحمل شدن هزینه های سرمایه گذاری وجود دارد. بنابراین شناسایی عوامل و موانع موثر در پیاده سازی این سیستم ها و فراهم کردن بستری مناسب برای آن ضروری می باشد.

نتایج بررسی های انجام شده توسط جیمس و همکاران بر روی تعدادی از

شرکت های آمریکایی که سیستم های MIS را پیاده سازی کرده بودند نشان داد که تنها ۱۰ تا ۱۵ درصد این شرکت ها توانسته بودند به اهداف مورد نظر پیاده سازی MIS مانند افزایش بهره وری دست یابند (جیمس و همکاران، ۲۰۰۰). در بسیاری از مطالعات بیان شده است که پروژه های MIS فرضیاتی در مورد سازمان و محیط آن در نظر می گیرند که در صورتی که این فرضیات با شرایط



واقعی حاکم بر سازمان متفاوت و متناقض باشد، این پروژه‌ها به شکست خواهد انجامید. از این رو قبل از پیاده‌سازی این قبیل پروژه‌ها باید تعدیلات لازم در سازمان صورت گیرد تا زمینه موفقیت پروژه‌های MIS فراهم شود. عوامل تکنیکی و سازمانی مختلفی بر موفقیت این پروژه‌ها و دستیابی به اهداف مورد نظر وجود دارد. فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل اصلی تأثیرگذار بر اجرای پروژه‌های MIS شناخته شده است که با توجه به اینکه پروژه‌های MIS باعث تغییرات گسترده‌ای در سازمان می‌شود، فرهنگ سازمانی باید آمادگی رویارویی با تغییرات پیش رو داشته باشد. از این رو مطالعه و شناسایی عوامل موثر فرهنگی بر اجرای پروژه‌های MIS بسیار سودمند بوده و می‌توان مانند یک پیش مطالعه یا مطالعه امکان‌سنجی به آن نگاه کرد. چرا که شناسایی عوامل فرهنگی موثر، مدیران سازمان را قادر می‌سازد تا با درک و شناسایی موانع فرهنگی، برنامه‌ها و آموزش‌های لازم را در سازمان توسعه دهند و بقای خود را در بازار رقابتی با استقرار موثر فن آوری‌ها و سیستم‌های مورد نیاز از جمله MIS تضمین کند.

لازمه استقرار موفق سیستم‌های اطلاعات مدیریت در یک سازمان، ارزیابی اعتبار سازمانی و تکنیکی آن قبل از اجرا می‌باشد. در صورتی که همسانی بین فرهنگ سازمانی و فرهنگ پیش فرض که در پیاده‌سازی سیستم‌های اطلاعات مدیریت در نظر گرفته می‌شود، وجود نداشته باشد، فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان یک چالش مهم مطرح شود. الگوهای اعتبار تکنیکی در اجرای سیستم‌های اطلاعات مدیریت شامل زمان پاسخ، طراحی سیستم، صفحات نمایش و پیچیدگی وظایف پشتیبانی شده می‌باشد. جنبه‌های خرد اعتبارات سازمانی شامل آشنایی کارکنان با وظایف، انگیزش‌های کارگران و سبک شناسایی کاربران می‌باشد. همچنین جنبه‌های کلان اعتبارات سازمانی شامل سلسله مراتب سازمان، کانال‌های ارتباطی سازمان، توزیع قدرت در سازمان و فرهنگ سازمانی می‌باشند. در میان عوامل کلان اعتبارات سازمانی، فرهنگ سازمانی بیشترین پیچیدگی را دارد و موانع فرهنگی زیادی در سازمان برای اجرای موفقیت آمیز سیستم اطلاعات مدیریت و رسیدن به اهداف مورد نظر در استقرار این سیستم‌ها وجود دارد. سیستم‌های اطلاعات مدیریت در طراحی، توسعه و اجرا فرضیه‌هایی در مورد فرهنگ سازمان در نظر می‌گیرند. به طور خلاصه می‌توان گفت در این تحقیق به دنبال مطالعه و شناسایی عوامل فرهنگ سازمانی موثر بر استقرار سیستم‌های اطلاعات مدیریت هستیم تا سازمان‌ها قبل از استقرار این سیستم‌ها که مستلزم هزینه‌های زیادی نیز هست، تعدیلات و زمینه سازی‌های مورد نیاز را انجام داده و از شکست طرح‌های استقرار سیستم‌های اطلاعات مدیریت و یا استقرار ناقص آن جلوگیری شود. درخصوص ضرورت انجام این تحقیق می‌توان گفت، در صورتی که فرهنگ سازمانی با فرضیاتی که در مورد آن در نظر گرفته می‌شود، مغایرت داشته باشد، عوامل فرهنگ سازمانی به مقاومت در پیاده‌سازی یک سیستم اطلاعات مدیریت می‌پردازد و باعث می‌شود این سیستم رد شود یا نیاز به تعدیل داشته باشد. از این رو شناسایی عوامل فرهنگ سازمانی موثر در پیاده‌سازی سیستم‌های اطلاعات مدیریت و موانع فرهنگی که مانع از نیل به اهداف این سیستم‌ها می‌شود باعث خواهد شد که قبل از طراحی و استقرار چنین سیستم‌هایی، تعدیلات فرهنگی لازم در سازمان صورت گیرد یا اینکه سیستم اطلاعات مدیریت به فراخور فرهنگ جاری سازمان طراحی و پیاده‌سازی شود و از این رو سازمان هزینه‌های زیاد استقرار این سیستم‌ها را متحمل نخواهد شد.

۱. پیشینه پژوهش

تاکنون تعاریف مختلفی در مورد فرهنگ سازمانی و عوامل آن ارائه شده است. بر طبق نظر سائوس مجموعه‌ای از فرضیات مهم که بین اعضای یک جمعیت به اشتراک گذاشته می‌شود، فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهند. این فرضیات در مفهوم سازمانی در نتیجه مجموعه‌ای تجربیات مشترک گروه افراد است. برای مثال مدیریت ارشد یک شرکت تجربیاتی در فرآیند حل مسائلی که شرکت برای رقابت و بقا در جمع شرکت‌ها در محیط‌های سیاسی و اقتصادی و تکنولوژیکی نیاز دارد به اشتراک می‌گذارند (سائوس، ۱۹۸۵). هافستد عنوان کرد که، فرهنگ یک برنامه جمعی و اشتراکی از ذهن افراد است که اعضای یک گروه یا طبقه را از هم متمایز می‌کند. این فرهنگ به عنوان ابزاری عمل می‌کند که موجودیت یک گروه را مشخص می‌کند و کاراکترهای منحصر به فرد آنها را شناسایی می‌کند (هافستد، ۲۰۰۵). سوارتز و لویسکی فرهنگ را در قالب ارزش‌هایی شامل قدرت، امنیت، سنت‌ها، رسوم، سخاوت مندی، عمومیت، خود فرمانی، شبیه سازی، دستیابی به رفاه و قدرت معرفی می‌کنند. این ارزش‌ها می‌توانند با یکدیگر دارای اشتراک باشند یا متناقض باشند. این ارزش‌ها امکان مقایسه فرهنگ‌های مختلف را فراهم می‌کنند (سوارتز و لویسکی، ۲۰۰۷). از نگاهی دیگر، فرهنگ سازمانی روشی است که افراد براساس آن فکر می‌کنند و اثر مستقیمی روی رفتار آنها دارد. طبق نظر شاین، اساس فرهنگ در مجموعه‌ای از فرضیات قرار دارد (شاین، ۱۹۸۵). به طور مشابه وبستر و دشپاند فرهنگ سازمانی را

مجموعه ای از فرضیات و ادراک در مورد کارکرد سازمان معرفی می کنند. همچنین فرهنگ به مانند یک چسب جمعی شناخته می شود که افراد سازمان را در کنار یکدیگر نگه می دارد و به عنوان ارزش ها، ایده آل ها و باورهایی که افراد به اشتراک می گذارند بیان می شود. بر اساس این تعریف فرهنگ سازمانی درک کارکنان سازمان از رویدادها و رفتار آنها را منعکس می کند. در عمل فرهنگ سازمانی برای کارکنان به عنوان مرجعی برای تغییرات سازمان عمل می کند (وبستر و دشپاند، ۱۹۸۹).

درخصوص سیستم های اطلاعات مدیریت نیز باید گفت یکی از نام های دوره کنونی زندگی بشر، عصر اطلاعات و یا عصر اطلاعات و ارتباطات است. علت این نامگذاری در واقع به خاطر توجه بسیار زیاد و فعالیتهای گسترده ای است که در این دوران در زمینه جمع آوری، پردازش و انتقال اطلاعات انجام گرفته و می گیرد. در عصر حاضر، مدیران نیاز دارند اطلاعات مربوط به اموری را که با آن سر و کار دارند بشناسند، گردآوری و تحلیل کنند، سازمان بدهند و با مراعات سه عامل مهم سرعت، دقت و هزینه که در همه فعالیتهای سازمانهای عصر حاضر بدون استثنا دیده می شود، آنرا مبادله کنند. برخی از صاحب نظران مدیریت را مترادف با تصمیم گیری می دانند. لذا مدیر برای آنکه قادر باشد تصمیم خردمندانه ای برای سازمان اتخاذ نماید باید از همه اطلاعات راجع به وضعیت یا مشکلات مربوط به موضوعی که می خواهد درباره آن تصمیم گیری نماید، آگاه باشد.

پیش نیاز موفقیت در استقرار یک سیستم اطلاعات مدیریت، ارزیابی آمادگی و اعتبار سازمانی قبل از اجرا می باشد. در صورتی که همسانی بین فرهنگ سازمانی و فرهنگ پیش فرض که در پیاده سازی سیستم های اطلاعات مدیریت در نظر گرفته می شود، وجود نداشته باشد، فرهنگ سازمانی می تواند به عنوان یک چالش مهم مطرح شود. الگوهای اعتبار تکنیکی در اجرای سیستم های اطلاعات مدیریت شامل زمان پاسخ، طراحی سیستم، صفحات نمایش و پیچیدگی وظایف پشتیبانی شده می باشد. از طرفی اعتبارات سازمانی، ارتباط بین سازمان و سیستم اطلاعات مدیریت را مشخص می کند. جنبه های خرد اعتبارات سازمانی شامل آشنایی کارکنان با وظایف، انگیزش های کارکنان و سبک شناسایی کاربران می باشد. همچنین جنبه های کلان اعتبارات سازمانی شامل سلسله مراتب سازمان، کانال های ارتباطی سازمان، توزیع قدرت در سازمان و فرهنگ سازمانی می باشند. در میان عوامل کلان اعتبارات سازمانی، فرهنگ سازمانی بیشترین پیچیدگی را دارد و موانع فرهنگی زیادی در سازمان برای اجرای موفقیت آمیز سیستم اطلاعات مدیریت و رسیدن به اهداف مورد نظر در استقرار این سیستم ها وجود دارد.

اولین بار پلیسکین در مقاله خود به بررسی عوامل شکست سیستم های اطلاعات مدیریت پرداخته و این نتیجه ارائه شده است که افراد به علت فاکتورهای شخصی و همچنین طراحی ضعیف سیستم؛ با استقرار MIS مقابله می کنند (پلیسکین، ۱۹۸۳). تسلیا و همکاران بعضی از موانع فرهنگی در پیاده سازی سیستم های MIS را معرفی کردند. در مقاله ایشان ابعادی از فرهنگ که می تواند به عنوان عامل اختلاف در سازمان شناخته شود، معرفی شده است (تسلیا و همکاران، ۱۹۹۱). هارلی و هالت فرهنگ سازمانی را در ۵ بعد یادگیری و توسعه، همکاری در تصمیم گیری، پشتیبانی و همیاری، تقسیم قدرت و تحمل و برخورد سازمان با تناقضات تقسیم بندی کرد (هارلی و هالت، ۱۹۹۸).

سپس در سال ۱۹۹۹ بالی یک مدل مفهومی به نام MISCO ارائه کرد که چارچوبی برای مناسب سازی فرهنگ سازمانی در پیاده سازی پروژه های MIS ایجاد می کند. این مدل از ۶ مرحله تشکیل شده است. مرحله اول شامل شناخت نیازمندی های سیستم MIS می باشد. در مرحله ۲ با توجه به نیازمندی ها، آموزش لازم در سازمان ایجاد می شود. مرحله سوم پیاده سازی طرح پایلوت می باشد که شامل آموزش ها، ارتباطات از طریق سیستم و توزیع سیستم می باشد. مرحله چهارم بازخورد مرحله سه به مرحله یک می باشد یعنی نقاط ضعف طرح پیشنهادی برای بهبود به مرحله یک ارسال می شود. مرحله ۵ تعدیلات نهایی سیستم بوده و مرحله ۶ اجرای سیستم نهایی می باشد (بالی، ۱۹۹۹). همچنین عادل و همکاران نقش بعضی از فاکتورهای فرهنگ سازمانی در MIS را با تمرکز بر اشتراک گذاری دانش بررسی کردند. این فاکتورها شامل اعتماد اعضای گروه به یکدیگر، ارتباطات بین کارمندان، سیستم های اطلاعاتی، پاداش ها و ساختار سازمانی می باشد (عادل و همکاران، ۲۰۰۷). در مقاله زوران فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با اجرای سیستم های MIS مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این تحقیق نشان می دهد که در سازمان های دیکتاتوری تنها چیزی که اهمیت دارد، رضایت رهبر می باشد و از این رو کلیه اهدافی که سیستم های اطلاعات در نظر دارد و مغایر با نظر رهبری است محقق نخواهد شد (زوران، ۲۰۱۰).

جکسن در مطالعات خود، عوامل فرهنگی موثر در پیاده سازی سیستم های اطلاعات مدیریت با رویکردی دینامیک را مورد بررسی قرار داده است. نتایج این بررسی ها نشان می دهد که یک سازمان می تواند چندین فرهنگ داشته باشد و این فرهنگ در طول زمان می تواند تغییر کند. بنابراین در پذیرش سیستم MIS می توان انتظار داشت که در طول زمان زمینه پذیرش آن در سازمان فراهم شود. فرهنگ سازمانی در ابعاد یکپارچگی، تمایز و فرهنگ گروه مورد بررسی قرار گرفته است. چارچوب پیشنهادی در این تحقیق با استفاده از مشاهده، مصاحبه و پرسشنامه از خبرگان و شرکت های فعال در زمینه سیستم های MIS مورد ارزیابی قرار



گرفته است (جکسن، ۲۰۱۱).

در تحقیق دیگری که توسط میثائیل انجام شده، موانع فرهنگی مدیریت دانش در کشور لهستان مورد بررسی قرار گرفته است. در مطالعه فرهنگ باید توجه داشت که می‌توان هم فرهنگ کلی جامعه را مورد بررسی قرار داد و هم فرهنگ سازمانی که تحت تأثیر از محیط سازمانی فعالیت شرکت و استراتژی‌های مدیریتی باشد. با این وجود این مقاله فرهنگ جاری کشور را مورد بررسی قرار داده است هر چند این دو جنبه از فرهنگ وابستگی زیادی به یکدیگر دارند (میثائیل، ۲۰۱۲). در مقاله یحیی و سرویندا به بررسی ابعاد فرهنگی معرفی شده توسط هافستد و مدل پذیرش تکنولوژی و عوامل تأثیر گذار بر آن پرداخته شده است. در این مقاله عوامل تأثیر گذار بر پذیرش MIS در قالب فرضیاتی مطرح شده است و از طریق پرسشنامه و تحقیق پیمایشی این فرضیات مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که گرایش بلند مدت، فاصله قدرت در سازمان و تفکر گروهی در مقابل رفتارهای فردی اثر معناداری بر درک از موثر بودن MIS در سازمان خواهد داشت (یحیی و سرویندا، ۲۰۱۲).

در مطالعه سودهامن شخصی سازی سیستم‌های ERP برای مشتریان بر اساس نیازمندی‌های مشتریان الویت بندی شده است. این نیازمندی‌ها شامل نیازمندی‌های کاربردی، نیازمندی‌های فرآیندی، و نیازمندی‌های طراحی بوده که هر کدام از این سطوح شامل زیر سطوح عدم تغییرات، تغییرات متوسط و تغییرات شدید بود (سودهامن، ۲۰۱۴). مونیرات در تحقیق خود از طریق پرسشنامه به بررسی استفاده از سیستم‌های اطلاعات در کشور نیجریه پرداخته است. در این تحقیق با جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه فرضیات این نتایج حاصل شده که اولاً محدودیت‌های مالی اثر قابل ملاحظه‌ای در مدیریت موثر سیستم‌های MIS در نیجریه دارد و در ثانی، مهارت‌های IT عملکرد کارای مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (مونیرات، ۲۰۱۴).

در حوزه تحقیقات داخلی، اغلب مطالعاتی که تا کنون در زمینه استقرار سیستم‌های اطلاعات مدیریت صورت گرفته است، پیاده سازی این سیستم‌ها از دیدگاه فنی و تکنولوژیکی مورد بررسی قرار گرفته و عوامل فرهنگی موثر در استقرار این سیستم‌ها را نادیده گرفته اند. از جمله این تحقیقات می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: (خدمتی، ۱۳۷۱)، (قاضی زاده فرد، ۱۳۷۵)، (استاد محمدی، ۱۳۷۹)، (کازمی و همکاران، ۱۳۸۷)، (کیا، ۱۳۷۹)، (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۹)، (بدرقه، ۱۳۸۹). با این وجود همانطور که در بسیاری از تحقیقات بین‌المللی مشخص شد و در این تحقیق نیز به آن خواهیم پرداخت، عوامل فرهنگی تأثیر بسیار زیادی در استقرار موفق سیستم‌های مختلف از جمله MIS داشته و از این رو مطالعه آنها و در نظر گرفتن ابعاد مختلف آنها، جدای از عوامل فنی و تکنولوژیک می‌تواند به عنوان یک مطالعه مقدماتی و امکان سنجی اولیه راه گشا باشد و به سازمان‌ها در ایجاد تعدیلات فرهنگی لازم و کاهش ریسک سرمایه گذاری کمک کند.

همچنین برخی از محققان داخلی نیز فرهنگ سازمانی را در پیاده‌سازی سیستم‌های اطلاعات مدیریت موثر دانسته‌اند. در تحقیق صلواتی ابعاد فرهنگ سازمانی شامل حمایت مدیریت، تیم‌های دانش و نوع فرهنگ سازمانی شامل فرهنگ یادگیری، فرهنگ تسهیم، فرهنگ اعتماد محوری، حس تعلق سازمان و فرهنگ مشارکت به عنوان عوامل فرهنگی موثر در استقرار سیستم‌های مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفته است. در این مطالعه در پیاده سازی سیستم مدیریت دانش شاخص‌های فرهنگی یادگیری، مشارکت، تیم‌های دانش، حمایت مدیریت، فرهنگ اعتماد و فرهنگ تسهیم به ترتیب الویت بندی شدند. این تحقیق با در نظر گرفتن فرضیه‌هایی به عنوان گزاره با استفاده از روش مطالعات پیمایشی و از طریق توزیع پرسشنامه در شرکت نفت، به استخراج نتایج پرداخته است (صلواتی، ۱۳۸۸). آشنا و همکاران در تحقیق خود به بررسی تأثیر انواع فرهنگ سازمانی بر اقدامات مدیریت دانش در مراکز آموزشی یک سازمان دولتی پرداخته‌اند. نتایج تحقیقات ایشان نشان می‌دهد که شناخت نوع فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان، به مدیران کمک می‌کند تا از اقدامات مدیریت دانشی استفاده کنند که با فرهنگ سازمان ایشان تناسب داشته باشد. این پژوهش همچنین پیشنهادهایی کاربردی به مدیران ارائه می‌دهد تا فرهنگ سازمانی تسهیل‌گری برای اجرای اثربخش اقدامات مدیریت دانش در سازمان ایجاد کنند (آشنا و همکاران، ۱۳۹۲). در تحقیق حسینی و همکاران موانع موجود در سازمان در اجرای MIS در دانشگاه فردوسی مشهد به سه دسته موانع محیطی، انسانی و سازمانی تقسیم بندی شده است و بعد از معرفی عوامل موثر در هر گروه از موانع، با استفاده از روش TOPSIS به دسته بندی این عوامل پرداخته است (حسینی و همکاران، ۲۰۱۲). صادقی و همکاران ضمن انجام مرور ادبیات و تحقیقات گذشته، مهمترین فاکتورهایی که در اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش موثر می‌باشد را شناسایی کرده و با استفاده از روش AHP فازی و نظرات خبرگان این فاکتورها را وزن دهی و الویت بندی کرده‌اند. این عوامل شامل فرهنگ سازمانی، زیر ساخت‌های فیزیکی، مدیریت، اهداف و استراتژی‌ها، منابع انسانی، ساختار سازمانی و محیط رقابتی می‌باشد که هر کدام از این سطوح شامل زیر سطح‌هایی می‌شوند (صادقی و همکاران، ۲۰۱۳). سپاهان‌وند و عارف نژاد

(۲۰۱۳) در تحقیق خود، عوامل موفقیت یک پروژه MIS شامل ساختارهای تصمیم‌گیری، پشتیبانی مدیریت ارشد، هم راستایی با اهداف، دانش IT مدیران، سبک مدیریت و تخصیص منابع را با توجه به معیارهای کیفیت اطلاعات، رضایت بخشی کاربران، کیفیت سیستم و سودمندی و با استفاده از روش AHP الویت بندی کرده‌اند (سپاهانوند و عارف نژاد، ۲۰۱۳).

باتوجه به مرور ادبیات انجام شده، مشخص است که تا کنون مطالعاتی در زمینه عوامل فرهنگ سازمانی موثر در پیاده‌سازی سیستم‌های اطلاعات مدیریت صورت گرفته است. اما از آنجائیکه فرهنگ سازمان‌ها می‌تواند از محیطی به محیط دیگر و از کشوری به کشور دیگر متفاوت باشد از این رو در این تحقیق به عنوان اولین تحقیق در ایران می‌خواهیم عوامل موثر فرهنگ سازمانی در استقرار سیستم‌های اطلاعات مدیریت را در صنایع خودروسازی مورد بررسی قرار دهیم. همچنین بسیاری از مطالعات پیشین برخی از ابعاد فرهنگی موثر در پیاده‌سازی سیستم‌های MIS را بررسی کرده‌اند و یکی از اهداف این تحقیق این است که جنبه‌های مختلف فرهنگی که تا کنون در ادبیات معرفی شده‌اند را یکپارچه کنیم و از این رو یک تحقیق فراگیر در این زمینه انجام خواهد شد. با توجه به توضیحات فوق می‌توانیم نوآوری تحقیق حاضر را در بومی‌سازی مطالعاتی که به بررسی تاثیر عوامل فرهنگ سازمانی در پیاده سازی سیستم های اطلاعات مدیریت پرداخته اند و ارائه مدلی فراگیر از عوامل فرهنگی سازمانی موثر بر استقرار سیستم های اطلاعات مدیریت در صنایع خودروسازی بیان کرد.

۲. روش شناسی پژوهش

در این تحقیق با بررسی و مطالعه منابع و تحقیقات پیشین، چک لیست کاملی از عوامل بالقوه فرهنگ سازمانی تهیه می‌شود. سپس با بهره‌گیری از نظرات خبرگان و صاحب نظران این حوزه، عوامل گردآوری شده و پس از انجام اصلاحات لازم، نهایی می‌گردد. این عوامل در جامعه تحقیق مورد بررسی (یکی از شرکت های بزرگ خودروسازی) به عنوان فرضیه‌هایی مورد تحقیق واقع می‌شود تا مشخص گردد کدام عوامل در موفقیت استقرار سیستم‌های اطلاعات مدیریت اثری معنی دار دارند. این ارزیابی از طریق پرسشنامه و تحقیق پیمایشی صورت می‌گیرد. ضمن آنکه روائی محتوای پرسشنامه از طریق مشاوره با محققان و خبرگان حوزه انجام شده و پایائی پرسش نامه نیز از طریق آزمون آماری و محاسبه مقدار آلفای کرون باخ تست می‌شود. پس از شناسایی عواملی که به صورت معنادار بر استقرار موفق سیستم های اطلاعات مدیریت تاثیر گذار هستند و به منظور اولویت بندی این عوامل، داده ها با استفاده از فرایند تحلیل شبکه‌ای (ANP) مورد تجزیه و تحلیل و ارزیابی قرار می‌گیرد. باتوجه به توضیحات فوق، فرایند کلی تحقیق حاضر مطابق شکل (۱) می‌باشد.

جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق، کارکنان یکی از شرکت‌های بزرگ خودروسازی می‌باشد که در بخش های مربوط به سیستم های اطلاعات مدیریت و یا سایر بخش های مرتبط با آن شاغل بوده و از تجربه و شناخت کافی برخوردار باشند. پس از انجام بررسی های لازم تعداد کل این کارکنان حدود ۲۸۵ نفر شناسایی شد. باتوجه به اینکه در سوالات پرسش نامه از طیف لیکرت استفاده شده و از نتایج اطلاعاتی نداریم لذا جهت تعیین اندازه نمونه مناسب از فرمول کوکران مطابق رابطه (۱) استفاده می‌شود.

$$n = \frac{N \times (Z_{1-\alpha})^2 \times p \cdot q}{(N - 1) \times d^2 + (Z_{1-\alpha})^2 \times p \cdot q} \quad (1)$$

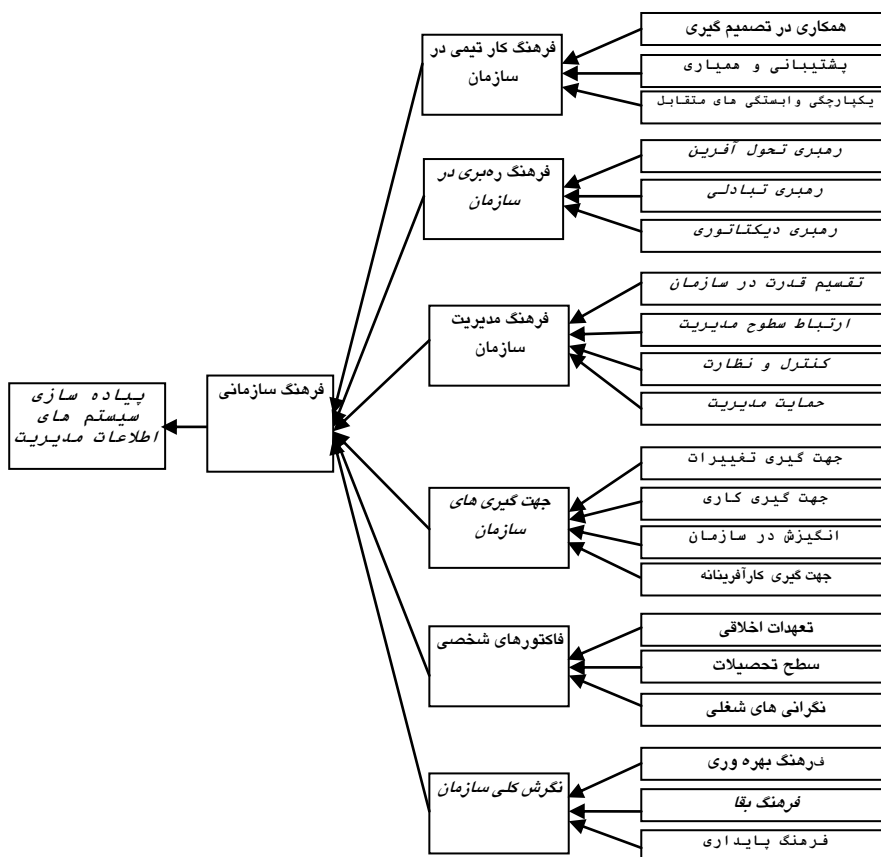
در اینجا N بیانگر اندازه جامعه بوده و $p=q=0.5$ در نظر گرفته می‌شود. پارامتر d خطای اندازه گیری بوده که ۵ درصد در نظر گرفته می‌شود و $1-\alpha$ سطح اطمینان مورد نظر است که ۹۰ درصد در نظر گرفته می‌شود. با استفاده از فرمول فوق تعداد نمونه 104 عدد برآورد شده و لذا در مجموع ۱۰۴ پرسشنامه تهیه و توزیع می‌شود.

$$n = \frac{285 \times (1.285)^2 \times (0.5)^2}{284 \times (0.05)^2 + (1.285)^2 \times (0.5)^2} = 104$$



شکل (۱): فرایند کلی تحقیق

پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق بر اساس متغیرهای نهایی شده مطابق مدل مفهومی که در شکل (۲) آمده تدوین گردیده است.



شکل (۲): مدل مفهومی نشان دهنده تاثیر عوامل فرهنگی در پیااده سازی سیستم های اطلاعات مدیریت

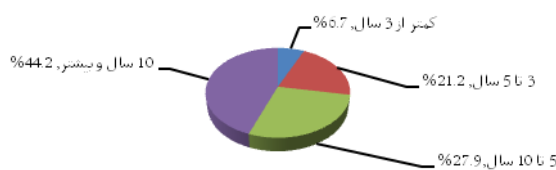
۳. یافته های پژوهش

در این قسمت به تجزیه و تحلیل داده ها و نتایج آن خواهیم پرداخت. اطلاعات جامعه شناختی تحقیق شامل جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه کار پاسخ دهندگان می باشد. این اطلاعات به ترتیب در نمودارهای اشکال (۳) تا (۵) نشان داده شده است. همانطور که از شکل (۳) مشخص است ۵۶٫۷ درصد از نمونه تحقیق را مردان تشکیل می دهند و مابقی زنان می باشند.



شکل (۳): نمودار میزان مشارکت بر حسب جنسیت در نمونه تحقیق

شکل (۴) نشان می دهد که عمده پاسخ دهندگان دارای سابقه کار بیش از ۱۰ سال در رده شغلی مربوطه دارند.



شکل (۴): نمودار میزان مشارکت بر حسب سابقه کار

شکل (۵) نشان می دهد که افراد با مدرک تحصیلی کارشناسی با حدود ۶۰ درصد بیشترین درصد نمونه تحقیق را تشکیل می دهند و مدارک کارشناسی ارشد با ۳۳٫۷ درصد، کاردانی با ۴٫۸ درصد و دکترا با ۱٫۹ درصد میزان تحصیلات بقیه افراد نمونه را تشکیل می دهند.



شکل (۵): نمودار میزان مشارکت بر حسب تحصیلات

حال به بررسی تاثیر هر کدام از عوامل فرهنگ در پیاده سازی موفق سیستم های اطلاعات مدیریت خواهیم پرداخت. عوامل فرهنگی که در این تحقیق تاثیر گذار فرض می شوند به صورت زیر می باشند.

- فرهنگ کاری تیمی در سازمان
- فرهنگ رهبری در سازمان
- فرهنگ مدیریت در سازمان
- جهت گیری های سازمان
- فاکتورهای شخصی
- نگرش کلی سازمان

فرضیه هایی که برای سنجش تاثیر این عوامل استفاده می شود، به صورت زیر می باشد:

H0: عامل فرهنگی (X) اثر معناداری در پیاده سازی سیستم های اطلاعات مدیریت در سازمان دارد.

H1: عامل فرهنگی (X) اثر معناداری در پیاده سازی سیستم های اطلاعات مدیریت در سازمان ندارد.

برای اجرای آزمون t، میانگین پاسخ ها مبنای سنجش قرار می گیرد. بدین منظور میانگین پاسخ سوالاتی که برای هر کدام از عوامل فرهنگی در نظر گرفته ایم را از پرسشنامه های جمع آوری شده محاسبه می کنیم و مقدار هدف برای مقایسه میانگین های محاسبه شده را موافقت با آن عامل فرهنگی یعنی اندازه (۳) در نظر می گیریم. فرض می کنیم که میانگین بدست آمده از عامل



فرهنگی مورد نظر برابر μ باشد. از این رو فرضیات مطرح شده فوق را می توانیم به صورت زیر بازنویسی می کنیم و با استفاده از نتایج بدست آمده از نرم افزار Minitab به اعتبار سنجی آزمون های فوق خواهیم پرداخت.

$$\begin{cases} H_0 : \mu \leq 3 \\ H_1 : \mu > 3 \end{cases}$$

نتایج آزمون t برای هر کدام از عوامل فرهنگی در جدول (۱) نشان داده شده است. این نتایج نشان می دهد که بجز نگرش کلی سازمان، سایر عوامل اصلی فرهنگی سازمانی تاثیر قابل توجهی در موفقیت پیاده سازی سیستم های اطلاعات مدیریت دارند.

جدول (۱): آزمون t مربوط به هر کدام از عوامل فرهنگی مورد نظر در تحقیق

P	T	% Upper Bound	SE Mean	StDev	Mean	متغیر
<=0.05	۹۲.۲۰-	۰.۶۹۲.۲	۰.۴۸۳.۰	۴۵۰۷.۰	۹۸۸۹.۱	فرهنگ کار تیمی
<=0.05	۷.۲۲-	۸۱۲۳.۱	۰.۵۶۵.۰	۵۲۶۶.۰	۷۱۸۴.۱	همکاری در تصمیم گیری
<=0.05	۰.۵۲۰-	۸۵۶۳.۱	۰.۶۲۲.۰	۵۸۰۱.۰	۷۵۲۹.۱	پشتیبانی و همیاری
<=0.05	۲.۶-	۶۲۷۸.۲	۰.۸۰۲.۰	۷۴۹.۰	۴۹۴۳.۲	یکپارچگی وابستگی های متقابل
<=0.05	۱.۷-	۷۵۱۸.۲	۰.۴۵۷.۰	۴۲۶.۰	۶۷۵۹.۲	فرهنگ رهبری
<=0.05	۶۳.۹-	۵۳۳۹.۲	۰.۵۸۵.۰	۵۴۵۹.۰	۴۳۶۶.۲	رهبری تحول آفرین
<=0.05	۲۱.۹-	۴۴۹.۲	۰.۷۳.۰	۶۸۱۳.۰	۳۲۷۶.۲	رهبری تبدالی
۱	۴۳.۳	۳۹۳۵.۳	۰.۷۷۱.۰	۷۱۸۷.۰	۲۶۴۴.۳	رهبری دیکتاتوری
<=0.05	۲۸.۲۰-	۳۴۱۵.۲	۰.۳۵۴.۰	۳۲۹۹.۰	۲۸۲۶.۲	فرهنگ مدیریت
۴۵۷.۰	۱۱.۰-	۱۰۴۷.۳	۰.۶۷۴.۰	۶۲۸۹.۰	۹۹۲۶.۲	تقسیم قدرت در سازمان
<=0.05	۲۲.۱۵-	۲۵۲۶.۲	۰.۵۵۱.۰	۵۱۴۳.۰	۱۶۰۹.۲	ارتباط سطوح مدیریت
<=0.05	۹۸.۱۳-	۲۸۴۲.۲	۰.۵۸۱.۰	۵۴۲.۰	۱۸۷۶.۲	کنترل و نظارت
<=0.05	۶.۱۸-	۸۹۵۸.۱	۰.۶۵۲.۰	۶۰۸۲.۰	۷۸۷۴.۱	حمایت مدیریت
<=0.05	۴۲.۲۰-	۱۵۲.۲	۰.۴۵۲.۰	۴۲۱۷.۰	۰۷۶۸.۲	جهت گیری سازمان
<=0.05	۱۴.۱۴-	۱۰۲۴.۲	۰.۷۱۹.۰	۶۷۱.۰	۹۸۲۸.۱	جهت گیری تغییرات
<=0.05	۶۳.۱۳-	۲۸۳۳.۲	۰.۵۹۹.۰	۵۵۸۴.۰	۱۸۲۸.۲	جهت گیری کاری بلند مدت
<=0.05	۸۳.۱۴-	۱۱۲۱.۲	۰.۶۷۴.۰	۶۲۸۸.۰	۲	انگیزش در سازمان
<=0.05	۴۳.۱۵-	۲۳۰۸.۲	۰.۵۵۹.۰	۵۲۱.۰	۱۳۷۹.۲	جهت گیری کارآفرینانه
<=0.05	۳۱.۱۱-	۵۳۱۲.۲	۰.۴۸۶.۰	۴۵۴۴.۰	۴۵۰۳.۲	فاکتورهای شخصی
<=0.05	۹۳.۱۰-	۳۷۱۴.۲	۰.۶۷۸.۰	۶۳۲۷.۰	۲۵۸۶.۲	تعهدات اخلاقی
<=0.05	۳۴.۵-	۷۳۴۸.۲	۰.۷۲۱.۰	۶۷۲۱.۰	۶۱۴۹.۲	سطح تحصیلات
<=0.05	۵۶.۸-	۵۷۸۶.۲	۰.۶۱۱.۰	۵۷۰۱.۰	۴۷۷.۲	نگرانی های شغلی
۰.۸۲.۰	۳۴.۱-	۶۱۰۱.۲	۰.۴۰۸.۰	۳۸۱.۰	۸۴۲۲.۲	نگرش کلی سازمان
۳۷۳.۰	۳۲.۰-	۰۹۴۷.۳	۰.۷۰۸.۰	۶۵۹۹.۰	۹۷۷.۲	فرهنگ بهره ور
۶۳۳.۰	۳۴.۰	۱۳۵.۳	۰.۶۷۴.۰	۶۲۸۳.۰	۰۲۳.۳	فرهنگ بقا
۲۲۲.۰	۳۱.۲-	۷۰۷۱.۱	۰.۴۸۵.۰	۴۵۲۵.۰	۶۲۶۴.۱	فرهنگ پایداری

در مرحله دوم به بررسی وابستگی عوامل فرهنگی نامبرده در سازمان می پردازیم. این مرحله علاوه بر اینکه وابستگی معیارها را برای ارزیابی گزینه های اجرایی قبل از پیاده سازی سیستم های اطلاعات مدیریت با استفاده از تکنیک تجزیه و تحلیل شبکه مشخص می کند، با در نظر گرفتن معیارهای وابسته می توانیم عوامل کمتری را در نظر بگیریم و محاسبات لازم را تقلیل دهیم. بدین منظور از ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن استفاده خواهیم.

ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن توسط چارلز اسپیرمن (۱۹۴۵-۱۸۶۳) روانشناس و آماردان انگلیسی در سال ۱۹۰۴ معرفی شد. این ضریب میزان همبستگی رابطه ی میان دو متغیر ترتیبی را نشان می دهد و به عبارت دیگر متناظر ناپارامتری ضریب همبستگی پیرسون می باشد. در این ضریب همبستگی به جای استفاده از خود مقادیر متغیرها از رتبه های آنان استفاده می شود. رابطه ی مربوط به ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن مطابق رابطه (۲) تعریف می شود.

$$r_s = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n D^2}{n(n^2 - 1)} \quad (2)$$

که در آن پارامتر D بیانگر تفاوت بین رتبه های اعضای متناظر دو گروه و مقدار n حجم هر گروه می باشد. نتایج آزمون ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن خروجی نرم افزار SPSS نشان دهنده رابطه معنادار و وابستگی بین همه عوامل فرهنگی می باشد. وجود این وابستگی ها، لزوم استفاده از تکنیک تجزیه و تحلیل شبکه ای (ANP) را برای رتبه بندی عوامل فرهنگی تاثیر گذار نشان می دهد. از این رو در ادامه با طراحی پرسشنامه ANP و نظر سنجی از خبرگان جهت انجام مقایسات زوجی، به الویت بندی عوامل فرهنگی می پردازیم. در پرسشنامه ANP، خبرگان نظر خود را در مقیاس ۹ گانه ساعتی بیان می کنند و سپس میانگین هندسی نظر خبرگان طبق رابطه (۳) در نظر گرفته می شود.

$$A_{ij} = [a_{ij}^1 * a_{ij}^2 * \dots * a_{ij}^N]^{\frac{1}{N}} \quad (3)$$

جدول (۲) نتیجه تجمیع ماتریس مقایسات زوجی عوامل اصلی نسبت به هدف تحقیق یعنی استقرار MIS را نشان می دهد.

جدول (۲): ماتریس مقایسات زوجی عوامل اصلی نسبت به هدف تحقیق

فاکتورهای شخصی	جهت گیری های سازمان	فرهنگ مدیریت در سازمان	فرهنگ رهبری در سازمان	کار تیمی سازمان	
۲,۹۸۶	۰,۶۰۵	۱,۱۶۷	۱,۳۰۱	۱	کار تیمی سازمان
۳,۶۴۹	۱,۴۰۹	۰,۹۶۸	۱	۰,۷۶۹	فرهنگ رهبری در سازمان
۳,۹۸۵	۰,۸۱۹	۱	۱,۰۳۳	۰,۸۵۷	فرهنگ مدیریت در سازمان
۱,۷۶۲	۱	۱,۲۲۱	۰,۷۱	۱,۶۵۳	جهت گیری های سازمان
۱	۰,۵۶۸	۰,۲۵۱	۰,۲۷۴	۰,۳۳۵	فاکتورهای شخصی

بزرگترین مقدار ویژه این ماتریس برابر است با $\lambda_{max} = 5.337$ از این رو با استفاده از رابطه (۴)، شاخص سازگاری ماتریس محاسبه می شود.

$$I.I = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1} = \frac{5.337 - 7}{5 - 1} = 0.084 \quad (4)$$

با در نظر گرفتن شاخص تصادفی برابر ۱,۱۲ و رابطه (۵) نرخ سازگاری بدست خواهد آمد.

$$I.R. = \frac{I.I.}{I.I.R} = \frac{0.084}{1.12} = 0.075 \quad (5)$$

با توجه به اینکه مقدار نرخ سازگاری کمتر از ۰,۱ می باشد، نتیجه می گیریم که ماتریس سازگار است.



جدول (۳): بردار وزن عوامل فرعی نسبت به عامل اصلی که در ستون قرار دارد

فاکتورهای شخصی	جهت گیری های سازمان	فرهنگ مدیریت در سازمان	فرهنگ رهبری در سازمان	کار تیمی سازمان		
۰,۱۲۵۲	۰,۰۵۰۱	۰,۰۸۰۹	۰,۱۰۱۷	۰,۰۵۹۷	همکاری در تصمیم گیری	بردار وزن معیارهای اصلی نسبت به هر کدام از معیارهای اصلی
۰,۰۸۰۱	۰,۰۳۸	۰,۰۴۸۵	۰,۰۷۶۱	۰,۰۶۸۴	پشتیبانی و همیاری	
۰,۰۴۲۵	۰,۰۴۲۴	۰,۰۳۴۵	۰,۰۲۷۸	۰,۰۹۲۱	یکپارچگی وابستگی های متقابل	
۰,۰۶۹۷	۰,۰۶۶۳	۰,۱۰۰۵	۰,۱۱۷۶	۰,۰۵۹۶	رهبری تحول آفرین	
۰,۰۴۵۷	۰,۰۵۲۶	۰,۰۸۰۹	۰,۱۰۰۷	۰,۰۵۶۶	رهبری تبادل	
۰,۰۱۹۵	۰,۰۲۲۷	۰,۰۲۶۳	۰,۰۳۰۱	۰,۰۱۸۸	رهبری دیکتاتوری	
۰,۰۲۲۲	۰,۰۳۳۶	۰,۰۳۳۵	۰,۰۳۰۲	۰,۰۳۰۲	تقسیم قدرت در سازمان	
۰,۰۵۳۷	۰,۰۵۶۳	۰,۰۴۴۲	۰,۰۵۱۲	۰,۰۳۶۹	ارتباط سطوح مدیریت	
۰,۰۹۲	۰,۰۹۵۷	۰,۰۶۰۳	۰,۰۵۰۷	۰,۰۶۶۶	کنترل و نظارت	
۰,۰۸۱۷	۰,۰۸۸۲	۰,۰۸۶	۰,۰۷۳۸	۰,۱۰۲۶	حمایت مدیریت	
۰,۰۴۱۸	۰,۰۶۴۴	۰,۰۵۲۵	۰,۰۳۴۹	۰,۰۴۶۵	جهت گیری تغییرات	
۰,۰۳۹۲	۰,۰۶۶۳	۰,۰۴۰۵	۰,۰۴۵۷	۰,۰۵۰۴	جهت گیری کاری بلند مدت	
۰,۰۶۶۳	۰,۰۹۲	۰,۰۹۷۶	۰,۰۷۳۶	۰,۰۸۴۳	انگیزش در سازمان	
۰,۰۵۶۳	۰,۰۸۲۷	۰,۰۵۵۴	۰,۰۵۳۸	۰,۰۵۷۵	جهت گیری کارآفرینانه	
۰,۰۷۵۶	۰,۰۷۶	۰,۰۷۳۷	۰,۰۵۷۷	۰,۰۶۷۴	تعهدات اخلاقی	
۰,۰۴۵۷	۰,۰۲۸۹	۰,۰۴۳۱	۰,۰۴۱۴	۰,۰۵۶	سطح تحصیلات	
۰,۰۴۱۸	۰,۰۳۳۸	۰,۰۴۱۵	۰,۰۳۳	۰,۰۴۶۴	نگرانی های شغلی	
۱۹,۱۳۵۶	۱۸,۳۴۲۸	۱۸,۲۵۹۳	۱۸,۳۶۳۶	۱۸,۴۷۷۲	λ_{max}	
۱,۵۱۶	۱,۵۱۶	۱,۵۱۶	۱,۵۱۶	۱,۵۱۶	شاخص تصادفی	
۰,۱۳۳۵	۰,۰۸۳۹	۰,۰۷۸۷	۰,۰۸۵۲	۰,۰۹۲۳	شاخص سازگاری	
۰,۰۸۸۱	۰,۰۵۵۴	۰,۰۵۱۹	۰,۰۵۶۲	۰,۰۶۰۹	نرخ سازگاری	

همچنین با در نظر گرفتن هر کدام از معیارهای اصلی به عنوان هدف، بقیه معیارهای اصلی را نسبت به آن به صورت زوجی مقایسه می کنیم. سپس برای هر کدام از ماتریس ها، بردار وزن را محاسبه و در ستون مربوط به معیار اصلی هدف قرار می دهیم. این مقایسات به ترتیب نسبت به معیار اصلی کار تیمی، فرهنگ رهبری در سازمان، فرهنگ مدیریت در سازمان، جهت گیری های سازمان و فاکتورهای شخصی با در نظر گرفتن میانگین هندسی نظر خبرگان انجام شده و خلاصه نتیجه مطابق جدول (۳) می باشد. با توجه به اینکه نرخ سازگاری در همه حالات کوچکتر از ۰,۱ است، می توان نتیجه گرفت که پاسخ خبرگان سازگار بوده و نتایج حاصل از پرسشنامه از اعتبار کافی برخوردار است.

پس از تشکیل ماتریس و سوپر ماتریس های ANP، اوزان نهایی معیارها و زیرمعیارها به شرح جدول (۴) می باشد. همانطور که اطلاعات جدول (۴) نشان می دهد، فرهنگ مدیریت در سازمان با وزن ۰,۳۴۸ مهمترین عامل اصلی تاثیر گذار در پیاده سازی

سیستم های اطلاعات مدیریت شناخته می شود و فرهنگ رهبری در سازمان، کار تیمی، فاکتورهای شخصی، و جهت گیری های سازمان به ترتیب در الویت های بعدی قرار می گیرند.

جدول (۴): اوزان نهایی معیارهای اصلی و فرعی خروجی روش ANP

وزن نهایی	معیار فرعی	معیار اصلی
۰,۲۱۸		فرهنگ رهبری در سازمان
۰,۰۹۱۵	رهبری تحول آفرین	
۰,۰۶۱۷	رهبری تبدیلی	
۰,۰۱۴۱	رهبری دیکتاتوری	
۰,۱۹۵		فرهنگ کاری تیمی در سازمان
۰,۰۵۶۱	همکاری در تصمیم گیری	
۰,۰۵۲۸	پشتیبانی و همیاری	
۰,۰۴۱۲	یکپارچگی وابستگی های متقابل	
۰,۳۴۸		فرهنگ مدیریت در سازمان
۰,۰۵۶۲	حمایت مدیریت	
۰,۰۴۹۵	کنترل و نظارت	
۰,۰۲۴۵	ارتباط سطوح مدیریت	
۰,۰۲۱۵	تقسیم قدرت در سازمان	
۰,۱۱۸		جهت گیری های سازمان
۰,۰۵۳۴	انگیزش در سازمان	
۰,۰۲۱	جهت گیری کارآفرینانه	
۰,۰۱۷	جهت گیری تغییرات	
۰,۰۱۵	جهت گیری کاری بلند مدت	
۰,۱۲۱		فاکتورهای شخصی
۰,۰۷۹۵	تعهدات اخلاقی	
۰,۰۳۱۴	سطح تحصیلات	
۰,۰۲۰۸	نگرانی های شغلی	



نتیجه گیری

در این پژوهش به شناسایی و الویت بندی مهمترین عوامل فرهنگی که در استقرار موفق سیستم های اطلاعات مدیریت در صنایع خودروسازی ایرانی موثر هستند پرداختیم. نخست با مرور ادبیات تحقیق، عوامل فرهنگی که در پیاده سازی سیستم های اطلاعات مورد تحقیق قرار گرفته بود را شناسایی کردیم. در این تحقیق برای نخستین بار عواملی که در پیاده سازی سیستم های اطلاعات مدیریت در سازمان های ایرانی تاثیر داشتند مطالعه شد. از طرفی دیگر برای عوامل فرهنگی سازمان در پیاده سازی سیستم های اطلاعات مدیریت یک مدل مفهومی یکپارچه معرفی شد که عوامل فرهنگی سازمان را از دیدگاه های مختلف مورد بررسی قرار می داد. سپس برای اینکه تاثیر گذاری این عوامل در سازمان های ایرانی مورد بررسی قرار گیرد، پرسشنامه ای طراحی شد که از پاسخ دهندگان می خواست نظر خود را در مورد موثر بودن این عوامل در پیاده سازی سیستم های اطلاعات مدیریت در مقیاس لیکرت ۵ گزینه ای بیان کنند. اعتبار روایی پرسشنامه با مشورت با خبرگان تایید شد و همچنین برای بررسی اعتبار پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده کردیم که موید بر پایایی پرسشنامه تحقیق داشت. سپس با استفاده از آزمون t به بررسی معنادار بودن این عوامل پرداختیم. در این مرحله مشخص شد که عامل فرهنگی نگرش کلی سازمان تاثیری در پیاده سازی سیستم های اطلاعات ندارد ولی بقیه عوامل و زیر معیارهای آنها مهم تشخیص داده شدند. همچنین ضریب اسپیرمن نشان داد که بین عوامل اصلی فرهنگی در تحقیق حاضر وابستگی وجود دارد. این مورد نشان دهنده این بود که در ارزیابی و الویت بندی این عوامل باید وابستگی های این عوامل نیز در نظر گرفته شود. از روش تجزیه و تحلیل شبکه (ANP) به عنوان روشی که چنین وابستگی را در ارزیابی نتایج در نظر می گیرد استفاده کردیم. این روش که توسعه یافته روش تجزیه و تحلیل سلسله مراتبی می باشد، قادر خواهد بود اوزان اهمیت هر کدام از معیارها و زیرمعیارهای آنها را با در نظر گرفتن روابط وابستگی شبکه موجود استخراج کند. بدین منظور در این تحقیق بعد از طراحی شبکه عوامل فرهنگی پرسشنامه ANP را طراحی کردیم و با استفاده از نظرات خبرگان مقایسات زوجی لازم بین معیارها و زیرمعیارها را بدست آوردیم. اعتبار پرسشنامه ANP و ماتریس های مقایسه زوجی با شاخص سازگاری که می بایست کوچکتر از ۰.۱ باشد در کلیه ماتریس های مقایسه زوجی تایید شد. در نهایت بعد از جمع آوری اطلاعات و انجام تحلیل ANP میزان اهمیت هر کدام از معیارها و نتایج را بدست آوردیم. در این تحقیق مهمترین عامل فرهنگی در پیاده سازی سیستم های اطلاعات مدیریت، فرهنگ سازمان شناسایی شد و حمایت مدیریت به عنوان مهمترین معیار فرهنگی فرعی مشخص شد. همچنین مشخص گردید که نگرش کلی سازمان تاثیر معناداری در پیاده سازی سیستم های اطلاعات مدیریت ندارد.

جهت انجام مطالعات آتی و توسعه این تحقیق می توان زمینه های زیر را توصیه نمود:

- ❖ بررسی و ارزیابی نقش عوامل فرهنگ سازمانی در اجرای موفق سیستم های اطلاعات مدیریت با استفاده از مدل های دیگر الویت بندی و تصمیم گیری مانند تاپسیس، توسعه ماتریس خانه کیفیت، الکترو و ...
- ❖ بررسی و ارزیابی نقش عوامل فرهنگ سازمانی در اجرای موفق سیستم های اطلاعات مدیریت به تفکیک سازمان های خدماتی و تولیدی.
- ❖ توسعه مدل مفهومی ارائه شده در این تحقیق با افزودن سایر عوامل مانند عوامل تکنیکی، بازار رقابتی، محدودیت های بودجه و

منابع

- آشنا، م.، عسگری، ن.، مرادی صالح، ع.، غفوری، د. (۱۳۹۲). نقش فرهنگ سازمانی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش. مدیریت فن آوری اطلاعات. سال پنجم، شماره ۴، صص ۱-۲۲.
- بدرقه، ع. (۱۳۸۹). الزامات و چالش های بکارگیری سیستم مدیریت اطلاعات (MIS). در نظام ترویج و آموزش کشاورزی ایران. رساله دکتری رشته مهندسی کشاورزی- ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.
- خدمتی، ع. (۱۳۷۱). مطالعه و بررسی سیستم اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی وزارت جهاد سازندگی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.



- صلواتی، ع. (۱۳۸۸). بررسی تحلیلی عوامل زمینه ای موثر بر استقرار سیستم مدیریت دانش در واحدهای ستادی شرکت ملی نفت ایران. نشریه فراسوی مدیریت، سال سوم، شماره دهم، صص ۷۷-۱۰۴.
- فرهنگی، ا. حسین زاده، ح. صالحی، ع. (۱۳۸۹). بررسی موانع به کارگیری کارآمد فناوری اطلاعات و ارتباطات در جهت بهبود نظام پاسخگویی به ذی نفعان (مطالعه موردی شرکت های دولتی صنایع معدنی ایران). نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۲، شماره ۴، صص ۱۳۷-۱۵۶.
- کاظمی، م. فیاضی، م. میرزاده، م. (۱۳۸۷). بررسی موانع استقرار دولت الکترونیک در سازمان های دولتی ایران، مجله پژوهش های مدیریت، سال اول، شماره دوم، صص ۱۸۵-۲۰۴.
- کیا، ع. ا. (۱۳۷۹). شناسایی موانع مرتبط با استقرار سیستم اطلاعاتی مدیریت در حوزه ستادی وزارت کشاورزی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- Al-Alawi, A. I., Nayla, Y. A. & Yasmeen, F. M. (2007), "Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors." *Journal of knowledge management* 11.2: 22-42.
- Bali, R. G. Cockerham, C. B. (1999), "MISCO: a conceptual model for MIS implementation in SMEs." *Information Research* 4.4: 4-4.
- Ćirić, Z. & Lazar, R. (2010), *Change Management in Information System Development and Implementation Projects. Management Information System*, 5.1: 23-028.
- Chinelo, N. G. Olafemi, M. & Egononwu-Iwu, R. (2013). *Management research and the phenomenon of industry growth: The case of Nigerian banking industry. Journal of Economics and International Finance* 5.2: 35-42.
- Detert, J. R. Roger, G. S. & John, J. M. (2000). *A framework for linking culture and improvement initiatives in organizations. Academy of management Review*, 25.4: 850-863.
- Jackson, S. (2011). *Organizational culture and information systems adoption: A three-perspective approach. Information and Organization* 21.2: 57-83.
- Hosseini, M. H. Karimzadegan, D. & Sazvar, A. (2012). *Identification of Management Information System (MIS) strategies barriers in higher education institutions through multi-criteria decision making (MCDM) approach: Case study of Ferdowsi University of Mashhad. Educational Research and Reviews*, 7.5: 111-120.
- Parthasarathy, Sudhaman, and Maya Daneva., (2014), "Customer requirements based ERP customization using AHP technique." *Business Process Management Journal* 20.5: 730-751.
- Pliskin, Nava, et al. (1993), "Presumed versus actual organizational culture: managerial implications for implementation of information systems." *The Computer Journal* 36.2: 143-152.
- Romm, T. Pliskin, N. Weber, Y. Lee, A. S. (1991). *Identifying organizational culture clash in MIS implementation: when is it worth the effort?. Information & Management* 21.2: 99-109.
- Sadeghi, M. R. Moghimi, S. M. & Majid, R. (2013). *Identifying and prioritizing of effective constructs in readiness of knowledge management implementation by using fuzzy analytic hierarchy process (AHP). Journal of Knowledge-based Innovation in China*, 5.1: 16-31.
- Sepahvand, R., & Arefnezhad, M. (2013). *Prioritization of Factors Affecting the Success of Information Systems with AHP (A Case study of Industries and Mines Organization of Isfahan Province). International Journal of Applied*, 3(3), 67-77.