



Investigating the Effect of Human Capital on Organizational Rationality with the Mediating Role of Information Technology in Military Organizations

Ali Akbar Peivasteh

Assistant Professor, Department of Management, Osveh Institute of Higher Education, Tabriz, Iran
(Corresponding Author)

Email: akbar.peyvasteh@yahoo.com

Mostafa Radsar

Assistant Professor, Department of Management, Imam Ali Officer University, Tehran, Iran

Email: Mostafaradsar84@gmail.com

Yunes Kakavand

Assistant Professor, Department of Social Sciences, Imam Ali Officer University, Tehran, Iran

Email: kakvand62@yahoo.com

Abstract

Human resources, especially in military organizations, are an irreplaceable asset, and commanders are always looking to utilize their capabilities, skills, and knowledge for optimal use and maximizing the effectiveness of the organization. One of the most important issues in human resources is organizational rationality, which tries to create knowledge, insight, and rational behavior in its managers and employees. Accordingly, the purpose of this study is to investigate the role of human capital on organizational rationality with the mediating role of information technology in military organizations. The research method is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method, and the statistical population of the study included 800 employees of military organizations in the city of Tabriz. The statistical sample of 260 employees was determined and selected using the Cochran formula. In order to collect data in this study, three standard questionnaires were used: human capital, organizational rationality, and information technology. The validity of the questionnaires was determined and confirmed based on two relative coefficients of content validity and content validity index. The reliability of the questionnaires has also been confirmed based on two indicators: Cronbach's alpha coefficient and composite reliability. In order to analyze the data, along with using descriptive statistics, structural path modeling based on the partial least squares approach has been used. The results of the study show that human capital has a positive and significant role on organizational rationality and information technology. Also, information technology, in addition to having a positive role on organizational rationality, plays an important role as a mediating variable between human capital and organizational rationality.

Keywords: Human Capital, Organizational Rationality, Information Technology, Military Organizations





سال نهم، شماره یکم (پیاپی ۲۹)، بهار ۱۴۰۵، صص. ۱۸۹-۲۲۶
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۰۴ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۰۴

مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی با نقش میانجی فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی

علی اکبر پیوسته

استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه غیرانتفاعی اسوه معاصر، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)

Email: akbar.peyvasteh@yahoo.com

مصطفی رادسر

استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت نظامی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

Email: Mostafaradsar84@gmail.com

یونس کاکاوند

استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده مدیریت نظامی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

Email: kakvand62@yahoo.com

چکیده

نیروی انسانی به‌خصوص در سازمان‌های نظامی، یک سرمایه بی‌بدیل است که همواره فرماندهان به دنبال بهره‌گیری از توانمندی‌ها، مهارت‌ها و دانش آن‌ها در جهت استفاده بهینه و حداکثرسازی اثربخشی سازمان هستند. یکی از مهم‌ترین موضوعات منابع انسانی، خردگرایی سازمانی است که کوشش می‌کند تا دانش، بینش و رفتار خردمندانه را در مدیران و کارکنان خود ایجاد نماید. بر همین اساس هدف این پژوهش بررسی نقش سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی با نقش میانجی فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی است. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی بوده و جامعه آماری پژوهش شامل ۸۰۰ نفر از کارکنان سازمان‌های نظامی در شهر تبریز بوده است. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۲۶۰ کارکنان تعیین و انتخاب شده است. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق از سه پرسش‌نامه استاندارد سرمایه انسانی، خردگرایی سازمانی و فناوری اطلاعات استفاده شده است. روایی پرسش‌نامه‌ها براساس دو ضریب نسبی روایی محتوا و شاخص روایی محتوا تعیین و تأیید شده است. پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز براساس دو شاخص ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب تأیید گردیده است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها ضمن استفاده از آمارهای توصیفی، از مدل‌سازی مسیری ساختاری براساس رویکرد حداقل مربعات جزئی بهره گرفته شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه انسانی نقش مثبت و معنی‌داری بر خردگرایی سازمانی و فناوری اطلاعات دارد. همچنین فناوری اطلاعات ضمن نقش مثبت بر خردگرایی سازمانی، به‌عنوان یک متغیر میانجی بین سرمایه انسانی و خردگرایی سازمانی نقش مهمی دارد.

کلیدواژه‌ها: سرمایه انسانی، خردگرایی سازمانی، فناوری اطلاعات، سازمان‌های نظامی

دانشگاه عالی دفاع ملی ♦ پژوهشکده آماد، فناوری دفاعی و عرصه‌های نوپدید / فصلنامه آماد و فناوری دفاعی



20.1001.1.28212606.1404.9.1.6.4

<https://amfad.sndu.ac.ir/> E-ISSN: 2980-8073



صحت مطالب بر عهده نویسنده مقاله است و بیانگر دیدگاه دانشگاه عالی دفاع ملی نیست.



مقدمه و بیان مسئله

دستاوردهای فیلسوفان در مورد تعریف خرد در زمینه شناختی که عمدتاً در ادبیات روان‌شناختی تحلیل شده، توجه محققان را به عناصر وجودی و شناختی جلب کرد (پیرسینیاک و استلمازچک^۱، ۲۰۲۰؛ رونی و مک‌کنا^۲، ۲۰۰۸). بااین‌حال، دانش و عمل عناصر کلیدی خرد باقی مانده‌اند (آکگون و کیرکوالی^۳، ۲۰۱۵). به‌عنوان مثال، «کیچنر و برنر»^۴ (۱۹۹۰)، اشاره کردند که خرد نشان‌دهنده آگاهی از یک رویداد ناشناخته و استفاده از دانش برای حل مسئله و قضاوت در موقعیت‌های دنیای واقعی است. از سوی دیگر، «جاشاپارا»^۵ (۲۰۰۴) تأکید کرد که خرد توانایی عمل انتقادی در هر موقعیتی است. دستاوردهای علوم مدیریت، علاوه بر خرد فردی که به‌عنوان مدیریتی تعبیر می‌شود، خرد جمعی کل سازمان را نیز بیان کرده است (پیرسینیاک و استلمازچک، ۲۰۲۰). برخلاف خرد فردی-مدیریتی، اصطلاح «خردگرایی سازمانی» کم‌تر در ادبیات مدیریت مورد بحث قرار گرفته است (آکگون و همکاران، ۲۰۱۹). «بیرلی»^۶ و همکاران (۲۰۰۰) به‌طور قابل توجهی به تعریف آن کمک کردند و آن را به‌عنوان توانایی برای انتخاب مؤثر و به‌کارگیری دانش مناسب در هر موقعیت، تفسیر کردند. براساس تعریف آن‌ها، خردگرایی سازمانی به‌عنوان استفاده پیچیده و حساس از دانش در نظر گرفته شده که یا در درون یا به‌وسیله اقدامات-عملکردهای تجربی نشان داده شده است، هم شامل قضاوت‌ها و هم افکار اخلاقی می‌شود (مک‌کنا^۷ و همکاران، ۲۰۰۹). علاوه بر این، خردگرایی سازمانی معمولاً به‌عنوان یک «فرایند» در نظر گرفته می‌شود که در طول روابط متقابل متنی افراد و گروه‌ها ظاهر می‌شود (آکگون و کیرکوالی، ۲۰۱۵). خردگرایی سازمانی چیزی نیست که افراد «دارا» باشند؛ بلکه یک فرایند اجتماعی-فرهنگی از روابط متقابل واقعی است که با درگیر شدن در ابعاد فردی حاصل می‌شود و با رفتارهای

-
1. Piersceniak & Stelmaszczyk
 2. Rooney & McKenna
 3. Akgün & Kırçovalı
 4. Kitchener and Brenner
 5. Jashapara
 6. Bierly
 7. McKenna



متناظر و فعالیت‌های جمعی تکمیل می‌شود (کوپرس^۱، ۲۰۰۷). علاوه بر این، خردگرایی سازمانی دائماً در پویایی شیوه‌های تجربی روزمره (آکگون و همکاران، ۲۰۱۹) ایجاد و (دوباره) ساخته می‌شود. از همین رو، این دیدگاه فرایندی به‌طور ضمنی نشان می‌دهد که خردگرایی یک قابلیت سازمانی است که محققان و متصدیان را وادار می‌کند آن را به‌عنوان یک مفهوم کنش-رفتار پویا و کل‌نگر در نظر بگیرند. به‌طور کلی، ارزیابی، انتخاب و استفاده از منابع دانش برای یک زمینه خاص، خردگرایی سازمانی نامیده شد. مروری کوتاه بر ادبیات، از منظر علم مدیریت، به این نتیجه رسیده است که عناصر کلیدی آن دانش در اختیار سازمان و سازوکار کاربرد آن در فرایندهای تصمیم‌گیری است (پیرسینیاک و استلمازچک، ۲۰۲۰). در این میان یکی از مهم‌ترین منابع دانشی سازمان، سرمایه انسانی است که باعث می‌گردد دانش سازمانی افزایش و فرایندهای تصمیم‌گیری با کارایی و اثربخشی فراوانی به انجام برسد. مفهوم و تعریف سرمایه انسانی در طول زمان تکامل یافته است. ارجاعات اولیه معاصر به سرمایه انسانی می‌تواند به «شولتز»^۲ (۱۹۶۱) برگردد که دانش را به‌عنوان عنصر اصلی تمایز بین نیروی کار ماهر و غیر ماهر معرفی کرد. بانک جهانی این تعریف را با تمرکز بر ظرفیت تولیدی افراد، به تعریفی که ترکیبی از مهارت‌ها، توانمندی‌ها، قضاوت و کار افراد را در برمی‌گیرد، گسترش داده است (لانگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). تعاریف گسترده‌تر شامل سلامت جسمی، عاطفی و روانی و همچنین توانایی‌ها، ویژگی‌ها، انگیزه‌ها و رفتارهای ذاتی افراد به‌عنوان سرمایه انسانی بوده که می‌تواند نه‌تنها برای تولید اقتصادی، بلکه برای ایجاد رفاه فردی و اجتماعی مورد استفاده قرار گیرد (مندوزا^۴ و همکاران، ۲۰۲۲). سرمایه انسانی نه سرمایه فیزیکی است و نه سرمایه مالی. درواقع این سرمایه به‌عنوان دانش، مهارت، خلاقیت و سلامت فرد تعریف شده است (پاسبان و نوژده^۵، ۲۰۱۶). به‌طور کلی سرمایه سازمانی مجموعه‌ای منسجم از ویژگی‌های کیفی اعم از آموزشی، مهارتی و فرهنگی است که برای

1. Kupers

2. Schultz

3. Lange

4. Mendoza

5. Pasban & Nojehdeh

سازمان ارزش افزوده ایجاد می‌کند (ناماسیوایام و دنیزچی^۱، ۲۰۰۶). در حقیقت سرمایه انسانی دانش لازم را برای خردگرایی سازمانی ایجاد می‌کند. با این همه به نظر می‌رسد که عوامل دیگری نیز در این بین دخیل هستند. یکی از متغیرهایی که در سال‌های اخیر بیشترین توجه را به خود جلب نموده است، فناوری اطلاعات است. فناوری اطلاعات به ابزاری استراتژیک در افزایش مزیت رقابتی تبدیل شده است (هرماوان^۲ و همکاران، ۲۰۱۶).

اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها غیرقابل انکار است. نیروی انسانی کارسازترین ابزار برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است و عدم توجه به فراهم کردن محیط و ابزار مناسب بهسازی برای آنان ممکن است مشکلات زیادی را برای سازمان‌ها در برداشته باشد (پیوسته و همکاران، ۱۴۰۳). هزینه‌های بهسازی نیروی انسانی را نباید جزء هزینه‌های مصرفی سازمان به حساب آورد. همان‌طور که کلیه هزینه‌های سازمان‌ها در بخش آموزش شامل دوره و تشکیل کلاس و ... به عنوان سرمایه‌گذاری در نظر گرفته می‌شود، در بخش سرمایه انسانی نیز باید با دید سرمایه‌گذاری برای آینده نگریست، زیرا نتایج آن در کارآمدی سامانه و در نهایت بهره‌وری سازمان در درازمدت مشخص می‌شود (پیوسته و همکاران، ۱۴۰۰).

فناوری اطلاعات به زیرساخت دانش در سازمان‌ها در قالب سخت‌افزار (کامپیوتر، تلفن همراه، شبکه‌های اینترنتی) و نرم‌افزار (به‌طور کلی برنامه‌های کاربردی اداری، پردازش داده‌ها، ذخیره‌سازی ابری، استفاده از برنامه‌های کاربردی خاص شرکت) اشاره دارد. یک ابزار استراتژیک در فرایندهای تجاری شرکت (میلز و اسمیت^۳، ۲۰۱۱). فناوری اطلاعات ابزاری است که سهولت ایجاد، اشتراک، ذخیره‌سازی و انتقال دانش را در سازمان‌ها تضمین می‌کند و با این کار باعث اثربخشی سرمایه انسانی و بهبود سرمایه‌های انسانی سازمان می‌گردد (هرماوان و سوهارنومو^۴، ۲۰۲۰).

1. Namasivayam & Denizci

2. Hermawan

3. Mills & Smith

4. Hermawan & Suharnomo



با توجه به مباحث مطرح شده و بررسی ادبیات تحقیق، به نظر می‌رسد که با وجود اهمیت خردگرایی سازمانی، تا به حال محرک‌های خردگرایی در سازمان‌ها مورد بحث و بررسی قرار نگرفته است. یکی از متغیرهای مهم که می‌تواند در فرایند دانش سازمانی برای خردگرایی مؤثر باشد، سرمایه انسانی است که بررسی مطالعات نشان می‌دهد که شناخت کافی از اثرات آن بر خردگرایی سازمانی در مطالعات انجام شده وجود نداشته و یک شکاف نظری در این حوزه وجود دارد. از طرفی بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که اثرات سرمایه انسانی بر خردگرایی می‌تواند به واسطه برخی از زیرساخت‌های فناوری اطلاعات میانجی‌گری شود. به عبارتی برای خردگرایی سازمانی، سرمایه انسانی به‌تنهایی موفق نبوده و فناوری اطلاعات به‌عنوان واسطه ارتباط سرمایه انسانی و خردگرایی تلقی می‌گردد. این که آیا فناوری اطلاعات در رابطه دو متغیر سرمایه انسانی و خردگرایی نقش واسطی دارد، مسئله بعدی این پژوهش تلقی می‌شود که این پژوهش برای کمک به تصمیم‌گیری مناسب مدیران به‌منظور افزایش خردگرایی سازمانی، به دنبال پاسخ به این سؤال اصلی است که نقش سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی با نقش میانجی فناوری اطلاعات چگونه خواهد بود؟

هدف اصلی این تحقیق عبارت است از: تعیین تأثیر سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی با نقش میانجی فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی اهداف فرعی: ۱. تعیین تأثیر سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی؛ ۲. تعیین تأثیر سرمایه انسانی بر فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی؛ ۳. تعیین تأثیر فناوری اطلاعات بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی.

جهان امروز، جهانی با تحولات عظیم است و تصور آینده بدون حمایت فناوری اطلاعات، امری غیرممکن به نظر می‌آید. در سال‌های اخیر، شاهد انقلاب اطلاعات بوده‌ایم، به‌طوری‌که در اثر تحولات، قرن جاری به‌نام فناوری اطلاعات به ثبت رسیده است. در سرتاسر جهان، فناوری اطلاعات در حال ایجاد انقلابی نوین است که ظرفیت‌های تازه و چشم‌گیری در محدوده دانش بشری ایجاد نموده و ابزارهایی به وجود آورده که ماهیت کار و زندگی را

دستخوش تغییر ساخته و تحولات گسترده‌ای در تمام عرصه‌های اجتماعی و اقتصادی بشریت به دنبال داشته است.

به‌کارگیری تکنولوژی اطلاعات به افزایش دانش و آگاهی‌های کارکنان و نیز غنی‌تر شدن محتوای مشاغل می‌انجامد. طی سال‌های اخیر، سازمان‌ها در جهت حرکت به‌سوی جهانی‌شدن، به شکل معنی‌داری تغییر کرده‌اند و به سازمان‌هایی با ویژگی عدم تمرکز، تبدیل شده‌اند. در این نوع سازمان‌ها، نیروی انسانی یک سرمایه اصلی محسوب شده و سازمان‌ها به دنبال بهره‌گیری از توانمندی‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی در جهت حداکثرسازی اثربخشی خود هستند. در این راستا، استفاده از مفاهیم توانمندساز کارکنان در جهت بهره‌گیری بهتر از دانش، توانایی و مهارت‌های نیروی انسانی، حائز اهمیت است. یکی از مهم‌ترین توانمندسازهای منابع انسانی خردگرایی سازمانی است که کوشش می‌کند تا دانش، بینش و رفتار خردمندانه را در مدیران و کارکنان خود ایجاد نماید (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۸). با این وجود، بررسی مطالعات قبلی نشان می‌دهد که در تحقیقات انجام شده، هر یک از متغیرهای سرمایه انسانی و خردگرایی سازمانی به شکل جداگانه بررسی شده و هیچ‌گونه رابطه‌ای بین این دو ایجاد نشده است. بر همین اساس ضرورت دارد تا به‌منظور افزایش آگاهی و قدرت تصمیم‌گیری مدیران در جهت حرکت به سمت خردگرایی سازمانی، نقش و رابطه این دو متغیر مورد بررسی قرار گیرد؛ از طرفی نیز برخی از ضرورت‌های دیگر این پژوهش را می‌توان به‌صورت زیر بیان کرد:

از منظر نوآوری، بررسی اثر میانجی فناوری اطلاعات در رابطه بین سرمایه‌های انسانی و خردگرایی سازمانی، یکی از نوآوری‌های این پژوهش محسوب می‌شود. این اثر میانجی در پژوهش‌های قبلی مورد توجه قرار نگرفته و یک شکاف نظری در حوزه ارزیابی متقابل سرمایه‌های انسانی و فناوری اطلاعات در ایجاد خردگرایی سازمانی وجود دارد که ضرورت دارد تا در این تحقیق این شکاف نظری مورد بررسی واقع شده و رفع گردد.

از منظر کاربردی، این پژوهش می‌تواند به مدیران سازمان‌ها و به‌خصوص مدیران سازمان‌های نظامی به‌عنوان جامعه آماری پژوهش کمک نماید تا براساس ظرفیت‌های فناوری



اطلاعات و سطوح سرمایه انسانی سازمان، نسبت به برنامه‌ریزی مناسب در جهت افزایش خردگرایی سازمانی از طریق فناوری اطلاعات و سرمایه انسانی اقدام نمایند. بر همین اساس نیز ضرورت دارد تا به جهت شناخت بهتر مدیران از ماهیت سرمایه‌های انسانی و خردگرایی سازمانی این پژوهش انجام گردد.

از منظر جامعه آماری مورد مطالعه، بررسی‌ها نشان می‌دهد که بیشتر تحقیقات انجام شده در خصوص سرمایه انسانی، خردگرایی سازمانی و فناوری اطلاعات در سازمان‌های غیرنظامی انجام گرفته و سهم سازمان‌های نظامی در این حوزه پایین است.

همچنین اگر این پژوهش راهبری نشود مشکلات و معضلاتی از جمله، عدم برنامه‌ریزی مناسب در جهت افزایش خردگرایی سازمانی از طریق فناوری اطلاعات و عدم توجه به سرمایه انسانی در نتیجه کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمان می‌شود. براساس ضرورت‌های بیان شده، اهمیت دارد که بتوان در پژوهشی به تأثیر سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی با نقش میانجی فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی توجه کرد.

۱. پیشینه پژوهش

با توجه به اهمیت موضوع، مطالعات متعدد و مختلفی در ارتباط با پژوهش مورد نظر انجام شده است که در جدول شماره (۱) به تعدادی از آن‌ها به همراه نتایج آن اشاره شده است.

جدول ۱: مروری بر مطالعات پیشین

نویسنده/سال	هدف مطالعه	نتیجه‌گیری
موسی‌زاده، (۱۴۰۳)	تحلیل میانجی‌گری فناوری اطلاعات در ارتباط بین سرمایه انسانی و توسعه منابع انسانی	استفاده از ابزارهایی مانند آموزش الکترونیکی، مدیریت عملکرد الکترونیکی و استخدام آنلاین، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا کارکنان با استعداد را جذب کرده، مهارت‌های آنان را ارتقا دهند و عملکرد کلی سازمان را بهبود بخشند. در نتیجه، ترکیب سرمایه انسانی با فناوری اطلاعات به سازمان‌ها در دستیابی به اهداف استراتژیک و حفظ مزیت رقابتی کمک می‌کند.

نویسنده/سال	هدف مطالعه	نتیجه‌گیری
سرگلزائی و خدادادی دیدانی، (۱۴۰۱)	بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر توسعه منابع انسانی سازمان (مطالعه موردی: سازمان بنادر و دریانوردی)	یافته‌های نشان می‌دهد که عامل مهارت مدیریتی با میانگین ۴/۶۵۳، عامل کیفیت عملکرد کارکنان با میانگین ۴/۵۱۹، عامل سرعت عملکرد کارکنان با میانگین ۴/۳۴۸ و عامل ارتباطات سازمانی با میانگین ۴/۱۰۵ به ترتیب رتبه‌های اول تا چهارم بیشترین میانگین از نگاه کارشناسان را به‌دست‌آوردند. همچنین، رابطه معناداری بین فناوری اطلاعات بر عوامل مهارت مدیریتی، کیفیت عملکرد کارکنان، سرعت عملکرد کارکنان و ارتباطات سازمانی تأیید گردید.
منصوری، (۱۴۰۱)	تأثیر به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان‌ها بر سرمایه انسانی با تأکید بر تعالی سازمانی	دانش و مهارت و بهره‌مندی نیروی کار از اطلاعات و تکنولوژی‌های روز است. تا بتواند خود را با توجه به قابلیت‌هایش با تغییرات منطبق کند و حتی از آن پیشی بگیرد و با افزایش سواد و دسترسی سازمان‌ها به جدید تکنولوژی‌ها، در راستای اهداف سازمانی توسط سرمایه‌های انسانی عملکرد سازمانی تعالی می‌یابد.
محمدی مقدم، یوسف و شوقی، بهزاد (۱۴۰۰)	تأثیر خرد سازمانی بر اعتماد بین‌فردی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی	نتایج نشان می‌دهد، درجه تناسب مدل ارائه شده با توجه به مؤلفه‌های پژوهش مناسب بوده است؛ همچنین خرد سازمانی بر اعتماد بین‌فردی با نقش میانجی هوش هیجانی تأثیر دارد.
تقی‌پور، (۱۴۰۰)	ارائه مدل مناسب سرمایه انسانی با توجه به مؤلفه‌های مدیریت دانش در بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر	نتایج حاصل از تحلیل داده‌های این مطالعه نشان داد که سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی، روند مدیریت دانش و کیفیت آموزش بر بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر تأثیر دارد.
«مارچی‌اوری» ^۱ و همکاران (۲۰۲۲)	رابطه بین سرمایه انسانی، قابلیت فناوری اطلاعات، نوآوری و عملکرد	نتایج نشان داد که سرمایه انسانی فناوری اطلاعات یک سازه منحصربه‌فرد و مستقل از قابلیت‌های فناوری اطلاعات است که از مهارت‌های سخت و نرم کارکنان



نویسنده/سال	هدف مطالعه	نتیجه‌گیری
	سازمانی: یک رویکرد یکپارچه	فناوری اطلاعات و همچنین نگرش آن‌ها نسبت به فناوری شکل گرفته است. سرمایه انسانی فناوری اطلاعات به‌طور مثبت بر قابلیت‌های فناوری اطلاعات سازمانی تأثیر می‌گذارد؛ اما بخشی از ترکیب آن نیست زیرا یک منبع شرکتی است.
«روکا و پین‌هیرو» ^۱ (۲۰۲۱)	معنویت سازمانی و مدیریت دانش حامی خردگرایی عملی سازمانی	خردگرایی عملی نیازمند عمل و بهترین نتیجه است. یک مرور ادبیات سیستماتیک برای درک وضعیت متغیرهای موضوع تحقیق در این کار انجام شده است. در این تحقیق براساس بررسی نظام‌مند ادبیات تحقیق، دانش جدیدی درخصوص تأثیر معنویت سازمانی و مدیریت دانش بر خردگرایی عملی سازمانی انجام شده است.
«احمد» ^۲ و همکاران (۲۰۲۱)	در تحقیقی با عنوان اهمیت فناوری اطلاعات و ارتباطات و سرمایه انسانی در پایداری محیطی: شواهدی از کشورهای آمریکای لاتین و کارائیب	برآوردهای تجربی نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات و ارتباطات (محاسبه‌شده با شاخص فناوری اطلاعات چهار جزء) و جهانی‌شدن به کاهش انتشار CO2 کمک می‌کند. در سمت تاریک، رشد اقتصادی و شهرنشینی محیط را تخریب می‌کند. به‌طور شگفت‌انگیزی، سرمایه انسانی به تخریب محیط‌زیست می‌افزاید. همچنین نتایج نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات و ارتباطات و جهانی‌شدن باعث انتشار CO2 می‌شود.
«هرماوان و سوهورنامو» ^۳ (۲۰۲۰)	در پژوهشی با عنوان فناوری اطلاعات به‌عنوان یک منبع استراتژیک در تشویق آمادگی برای تغییر سازمانی از طریق نقش اثربخشی سرمایه انسانی	آزمایش از طریق مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که قابلیت فناوری اطلاعات تأثیر غیرمستقیمی بر آمادگی برای تغییر از طریق اثربخشی سرمایه انسانی (HCE) دارد که بیشتر از رهبری است.

1. Rocha & Pinheiro

2. Ahmed

3. Hermawan & Suhamomo

نویسنده/سال	هدف مطالعه	نتیجه گیری
«استلماسزکی» ^۱ (۲۰۲۰)	در تحقیقی با عنوان خردگرایی سازمانی: تأثیر یادگیری سازمانی بر ظرفیت جذب یک شرکت	یافته ها نشان می دهد که خردگرایی سازمانی را می توان از منظر علوم مدیریت، ترکیبی از دو عنصر یادگیری سازمانی و ظرفیت جذب در نظر گرفت. تجزیه و تحلیل نشان می دهد که یادگیری سازمانی استثماری نقش مهمی در شکل گیری ظرفیت جذب بالقوه و تحقق یافته ایفا می کند. یادگیری سازمانی اکتشافی، در مقابل، تنها بر ظرفیت جذب محقق شده تأثیر می گذارد.

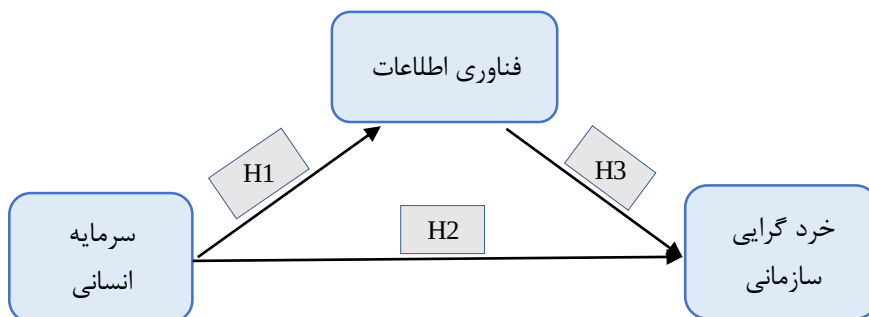
با مروری بر پژوهش های پیشین مشاهده می شود که درخصوص موضوع این مطالعه کم تر به نقش و چگونگی تأثیر بررسی تأثیر سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی با نقش میانجی فناوری اطلاعات در سازمان های نظامی سازمان ها و مراکز آموزشی به ویژه سازمان های نظامی و انتظامی پرداخته اند؛ از این نظر پژوهش حاضر دارای تازگی بوده و بدیع است.

۲. چهارچوب نظری پژوهش

چهارچوب نظری الگویی است که محقق براساس آن درباره روابط بین عواملی که در ایجاد مسئله مهم تشخیص داده می شود، نظریه پردازی می کند (خاکی، ۱۳۸۲، ص ۳۰). مدل مورد استفاده در تحقیق حاضر، برای خردگرایی سازمانی از نظریه آک گون و همکاران (۲۰۱۹)، برای ارزیابی سرمایه انسانی از نظریه الشارنوبی و البانا (۲۰۲۱) و برای ارزیابی فناوری اطلاعات از نظریه هرنامان و سوهارنمو (۲۰۲۰) استفاده خواهد شد. همچنین، به منظور گردآوری اطلاعات از سه نوع پرسش نامه استفاده خواهد شد. برای ارزیابی خردگرایی سازمانی از آک گون و همکاران (۲۰۱۹)، برای ارزیابی سرمایه انسانی از الشارنوبی و البانا



(۲۰۲۱) و برای ارزیابی فناوری اطلاعات از هرنامان و سوهارنمو (۲۰۲۰) در قالب طیف لیکرت پنج‌تایی بهره گرفته خواهد شد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق برگرفته از خردگرایی سازمانی از نظریه آکگون و همکاران (۲۰۱۹)، سرمایه انسانی از نظریه الشارنوبی و البانا (۲۰۲۱) و ارزیابی فناوری اطلاعات از نظریه هرنامان و سوهارنمو (۲۰۲۰)

خردگرایی سازمانی: برخلاف خرد فردی-مدیریتی، اصطلاح «خردگرایی سازمانی» کم‌تر در ادبیات مدیریت مورد بحث قرار گرفته است (آکگون و همکاران، ۲۰۱۹). «بیرلی»^۱ و همکاران (۲۰۰۰) به‌طور قابل توجهی به تعریف آن کمک کردند و آن را به‌عنوان توانایی برای انتخاب مؤثر و به‌کارگیری دانش مناسب در هر موقعیت، تفسیر کردند. براساس تعریف آن‌ها، خردگرایی سازمانی به‌عنوان استفاده پیچیده و حساس از دانش در نظر گرفته شده که یا در درون یا به‌وسیله اقدامات-عملکردهای تجربی نشان داده شده است، هم شامل قضاوت‌ها و هم افکار اخلاقی می‌شود (مک‌کنا^۲ و همکاران، ۲۰۰۹).

سرمایه انسانی: به ذخایر دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی اطلاق می‌شود که در افراد تجسم‌یافته و در تولید کالاها و خدمات فعال می‌شود. برخی از عناصر سرمایه انسانی به‌طور ژنتیکی به ارث می‌رسند و برخی دیگر از طریق یادگیری رسمی (آموزش شغلی) و غیررسمی (خانوادگی) و همچنین از طریق فعالیت شخصی به دست می‌آیند (ندلکوسکا^۳، ۲۰۱۱).

1. Bierly

2. McKenna

3. Nedelkoska

به‌طور کلی سرمایه انسانی مجموعه‌ای منسجم از ویژگی‌های کیفی اعم از آموزشی، مهارتی و فرهنگی است که برای سازمان ارزش افزوده ایجاد می‌کند (ناماسیوایام و دنیزچی^۱، ۲۰۰۶). سرمایه انسانی به مهارت‌ها، دانش و توانمندی‌های فردی اشاره دارد که به بهبود عملکرد سازمان‌ها کمک می‌کند (موسی‌زاده، ۱۴۰۳). سرمایه انسانی نقش بسیار مهمی در رشد اقتصادی و اجتماعی هر جامعه‌ای دارد. هنگامی که افراد با مهارت‌ها و دانش لازم تجهیز شوند، نه تنها خودشان بهره‌وری بیشتری خواهند داشت، بلکه می‌توانند به بهبود وضعیت اقتصادی کشور نیز کمک کنند. سرمایه انسانی از مفاهیم اساسی در موفقیت سازمان‌ها نیز به شمار می‌رود.

فناوری اطلاعات: به معنای عام آن به‌عنوان مجموعه‌ای از ابزارها و سیستم‌ها جهت گردآوری، سازمان‌دهی، ذخیره و نشر اطلاعات اعم از صوت، تصویر، متن یا عدد است (جاویدی، ۱۳۹۱).

امروزه به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان‌ها، تغییرات بنیادین را در کلیه زمینه‌ها نوید می‌دهد. فناوری اطلاعات به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات منابع انسانی خود را به‌صورت امن‌تر، سهل‌الوصول‌تر و کامل‌تر ذخیره‌سازی نمایند و قابلیت تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری بهتر را درخصوص منابع انسانی سازمان در اختیار مدیران سازمان قرار دهند. فناوری اطلاعات یک ابزار قدرتمند برای تحول در مدیریت منابع انسانی است و سازمان‌ها با بهره‌گیری از این فناوری می‌توانند به‌طور چشمگیری در کارایی، بهره‌وری و موفقیت خود بهبود ایجاد کنند. شاید بتوان گفت به‌کارگیری صحیح فناوری اطلاعات نه تنها آینده زندگی بشر را بهبود خواهد بخشید، بلکه سعی دارد تا خرابی‌های به بار آمده ناشی از فناوری‌های گذشته را نیز اصلاح نماید. فناوری اطلاعات به‌عنوان یکی از فناوری‌های نوین بشری، نه تنها خود دستخوش تغییراتی ژرف شده است بلکه در حال تأثیرگذاری بر روی تمام جنبه‌های مختلف زندگی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است. بالطبع از مهم‌ترین قسمت‌هایی که فناوری اطلاعات با ورود خود به سازمان در آن تأثیرگذار خواهد بود منابع انسانی و



عملکردهای مدیریت منابع انسانی است و در سبک رهبری و سبک انگیزش کارکنان و مدیریت پیشرفته اطلاعات و بهره‌برداری از دانش کارساز است (هاشمی و همکاران، ۱۴۰۴).

۲-۱. فرضیه مرکزی (پیشنهادی)

با توجه به مطالب ذکر شده و مطالعات بررسی شده، فرضیه مرکزی پیشنهادی در پژوهش، این است که سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی با نقش میانجی فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی تأثیر دارد که دارای فرضیه‌های فرعی به شرح ذیل است:

- ❖ سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی تأثیر دارد؛
- ❖ سرمایه انسانی بر فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی تأثیر دارد؛
- ❖ فناوری اطلاعات بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی تأثیر دارد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف پژوهش، از نوع پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌گردد که انتظار هست از نتایج تحقیق در جهت حل مسئله پژوهش استفاده گردد. این پژوهش براساس روش انجام کار از نوع پژوهش‌های توصیفی محسوب می‌گردد که به شکل مقطعی و به صورت پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان در سازمان‌های نظامی در شهر تبریز است. براساس آمار موجود، تعداد کارکنان در سطوح مختلف برابر ۸۰۰ نفر است. نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۰ مدیر محاسبه شده است. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده خواهد بود. به منظور گردآوری داده‌ها از سه نوع پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است. برای ارزیابی خردگرایی سازمانی از پرسش‌نامه آک‌گون و همکاران (۲۰۱۹)، برای ارزیابی سرمایه انسانی از پرسش‌نامه استاندارد الشارنوبی و البانا (۲۰۲۱) و برای ارزیابی فناوری اطلاعات از پرسش‌نامه هرنامان و سوهارنمو (۲۰۲۰) در قالب طیف لیکرت پنج‌تایی استفاده شده است. پرسش‌نامه‌های پژوهش به همراه نمادهای مربوطه در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲: سازه، معرف و نمادهای پرسش‌نامه پژوهش

نماد	سنجه	سازه
OW1	افراد می‌توانند استدلال‌های منطقی را براساس گزاره‌های صحیح در مورد تجارت، محیط‌زیست و مسائل و فعالیت‌های مرتبط با سازمان تدوین و درک کنند.	خردگرایی سازمانی
OW2	افراد می‌توانند اختلال درون سازمان ما را فیلتر و تفسیر کنند و نقاط برجسته‌ای را تعیین می‌کنند که باید براساس آن عمل کنیم.	
OW3	افراد از بینش، تخیل و آینده‌نگری برای دستیابی به اجماع در مورد این‌که حقایق و شواهد در سازمان ما وجود دارد استفاده می‌کنند.	
OW4	شهود در سطح حسی هنگام قضاوت در سازمان ما ارزشمند تلقی می‌شود.	
OW5	افراد در سازمان ما طرز فکر اخلاقی دارند.	
OW6	افراد نگران دیگران هستند، متفکر و منصف هستند، اشتباهات خود را می‌پذیرند و در سازمان ما از آن‌ها درس می‌گیرند.	
OW7	افراد و اعمال آن‌ها در حین کار عملی و معطوف به زندگی روزمره است.	
OW8	افراد دارای این توانایی هستند تا همیشه با دیگران تعامل داشته باشند و به‌طور مداوم سرنخ‌ها و معنای جدیدی را از این تعاملات دریافت کنند.	
HC1	کارکنان ما بسیار ماهر هستند	سرمایه انسانی
HC2	کارکنان ما در مقایسه با رقبای اصلی ما بهترین در نظر گرفته می‌شوند.	
HC3	کارکنان ما خلاق و باهوش هستند.	
HC4	کارکنان ما در مشاغل و وظایف خاص خود متخصص هستند	
HC5	کارکنان ما ایده‌ها و دانش جدید را توسعه می‌دهند	
IT1	این سازمان یک سامانه رایانه‌ای مجهز دارد که به اطلاع‌رسانی در سازمان کمک می‌کند	فناوری اطلاعات
IT2	داده‌ها، اسناد و دانش مهم به‌درستی ثبت شده است.	
IT3	به‌روزرسانی فناوری اطلاعات یک اولویت سازمانی است	
IT4	سازمان از فناوری استفاده می‌کند که هم‌افزایی تیم‌های کاری و روابط با ذی‌نفعان را تضمین کند.	

برای بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب به تفکیک هر یک از سازه‌ها استفاده شده است. حداقل مقدار قابل قبول برای هر یک از شاخص‌های



ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب بایستی $0/7$ محاسبه گردد تا پایایی پرسش‌نامه تأیید شود. نتایج به‌دست‌آمده برای هر یک از شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب به تفکیک سازه‌ها مطابق جدول (۳) است.

جدول ۳: مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب به‌دست‌آمده برای هر یک از متغیرها

متغیر	مقدار ضریب آلفای کرونباخ	مقدار پایایی ترکیبی
خردگرایی سازمانی	$0/978$	$0/981$
سرمایه انسانی	$0/962$	$0/970$
فناوری اطلاعات	$0/964$	$0/974$

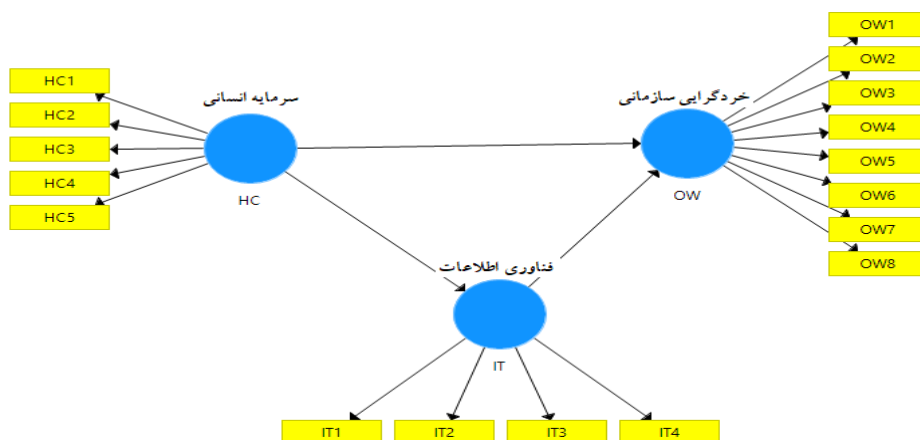
با توجه به مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب محاسبه شده در جدول (۳) برای سازه‌های خردگرایی سازمانی، سرمایه انسانی و فناوری اطلاعات که همگی بیشتر از $0/7$ هستند، می‌توان نتیجه گرفت که پرسش‌نامه طراحی شده از پایایی قابل قبولی برخوردار است. در این تحقیق به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری زیر بهره گرفته خواهد شد.

- ❖ از آمارهای توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و جداول و نمودارها در جهت توصیف وضعیت متغیرها بهره گرفته شده است.
- ❖ از بارهای عاملی و مقادیر t ، ضریب آلفای کرونباخ، پایایی مرکب، متوسط واریانس تبیین شده و آزمون بارهای عرضی برای ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری استفاده شده است.
- ❖ از مدل‌های مسیری ساختاری در قالب رویکرد پی‌آل اس در جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده گردیده است.

۴. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در این بخش فرضیه‌های تحقیق آزمون شده است. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از نرم‌افزار PLS استفاده گردیده است. در مدل‌های PLS، ابتدا بایستی بخش اندازه‌گیری بررسی شده و

پس از آنکه شواهد کافی مبنی بر مناسب بودن مدل‌های اندازه‌گیری به دست آمد، بخش ساختاری و فرضیه‌ها آزمون می‌شود. در این تحقیق براساس مدل مفهومی که در شکل (۴-۵) نشان داده شده، سه مدل اندازه‌گیری سرمایه انسانی (HC)، فناوری اطلاعات (IT) و خردگرایی سازمانی (OW) وجود دارد که ابتدا این مدل‌ها براساس شاخص‌های مختلف بررسی شده و سپس، فرضیه‌های تحقیق مورد توجه قرار گرفته است.



شکل ۲: مدل مفهومی تحقیق

مدل‌های اندازه‌گیری تحقیق براساس شاخص‌های مختلفی آزمون شده که نتایج هر بخش به تفکیک در ادامه نشان داده شده است. بارهای عاملی نشان‌دهنده ارتباط بین یک سازه با معرف‌های خود است. مقادیر بزرگ‌تر از $0/3$ قابل قبول و مقادیر بزرگ‌تر از $0/5$ خوب تشخیص داده می‌شود. جدول (۴) نشان‌دهنده بارهای عاملی هریک از معرف‌های مدل نسبت به سازه‌های مدل است.

جدول ۴: مقدار بارهای عاملی معرف‌های مربوط به سازه‌های تحقیق

سازه	معرف	سرمایه انسانی	فناوری اطلاعات	خردگرایی سازمانی
سرمایه انسانی (HC)	HC1	0.923		
	HC2	0.948		
	HC3	0.927		



سازه	معرف	سرمایه انسانی	فناوری اطلاعات	خردگرایی سازمانی
	HC4	0.931		
	HC5	0.930		
فناوری اطلاعات (IT)	IT1		0.968	
	IT2		0.937	
	IT3		0.952	
	IT4		0.944	
خردگرایی سازمانی (OW)	OW1			0.927
	OW2			0.958
	OW3			0.902
	OW4			0.928
	OW5			0.902
	OW6			0.957
	OW7			0.953
	OW8			0.908

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که مقدار بار عاملی تمامی معرف‌های مدل بزرگ‌تر از ۰/۵ به‌دست‌آمده که به شکل تجربی نشان می‌دهد که ارتباط بین معرف‌ها با سازه مربوط به خود مناسب است. علاوه بر بررسی مقادیر بار عاملی به شکل، تجربی، از نظر آماری نیز براساس آزمون t می‌توان بارهای عاملی را بررسی کرد. نتایج آزمون t برای بارهای عاملی در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول ۵: مقدار t بارهای عاملی معرف‌های مربوط به سازه‌های تحقیق

سازه	معرف	سرمایه انسانی	فناوری اطلاعات	خردگرایی سازمانی
سرمایه انسانی (HC)	HC1	25.147		
	HC2	36.434		
	HC3	27.138		

سازه	معرف	سرمایه انسانی	فناوری اطلاعات	خردگرایی سازمانی
	HC4	27.660		
	HC5	29.686		
فناوری اطلاعات (IT)	IT1		100.631	
	IT2		41.957	
	IT3		41.727	
	IT4		39.088	
خردگرایی سازمانی (OW)	OW1			27.807
	OW2			54.541
	OW3			21.872
	OW4			23.920
	OW5			25.677
	OW6			53.973
	OW7			37.468
	OW8			15.240

در سطح اطمینان ۹۵ درصد برای بارهای عاملی مثبت، بایستی مقدار t بزرگتر از $1/96$ محاسبه گردد. نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که مقدار t هر بار عاملی، بزرگتر از $1/96$ محاسبه شده است که این موضوع نشان‌دهنده، معنی‌داری بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد و تأیید معنی‌داری ارتباط بین معرف‌ها با متغیر پنهان مربوط به خود است.

آلفای کرونباخ نشان‌دهنده سازگاری درونی بین معرف‌های یک سازه است. مقدار آلفای کرونباخ بزرگتر از $0/7$ مناسب است جدول (۶) مقادیر آلفای کرونباخ را برای مدل‌های اندازه‌گیری سرمایه انسانی (HC)، فناوری اطلاعات (IT) و خردگرایی سازمانی (OW) نشان می‌دهد.



جدول ۶: مقدار آلفای کرونباخ سازه‌های تحقیق

سازه (نماد)	آلفای کرونباخ
سرمایه انسانی (HC)	0.962
فناوری اطلاعات (IT)	0.964
خردگرایی سازمانی (OW)	0.978

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که مقدار آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای تحقیق، بزرگ‌تر از $0/7$ به دست آمده که نشان‌دهنده سازگاری درونی معرف‌های هر متغیر است. پایایی مرکب مانند آلفای کرونباخ شاخصی برای نشان دادن سازگاری درونی بین معرف‌های یک سازه است، با این تفاوت که بارهای عاملی نقش اوزان را در محاسبه سازگاری درونی معرف‌ها به عهده دارند. جدول (۷) مقادیر پایایی مرکب را برای مدل‌های اندازه‌گیری سرمایه انسانی (HC)، فناوری اطلاعات (IT) و خردگرایی سازمانی (OW) نشان می‌دهد.

جدول ۷: مقدار پایایی مرکب سازه‌های تحقیق

سازه (نماد)	پایایی مرکب
سرمایه انسانی (HC)	0.970
فناوری اطلاعات (IT)	0.974
خردگرایی سازمانی (OW)	0.981

نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد که مقدار پایایی مرکب برای تمامی متغیرهای تحقیق، بزرگ‌تر از $0/7$ به دست آمده که نشان‌دهنده سازگاری درونی معرف‌های هر متغیر است. متوسط واریانس تبیین شده نشان‌دهنده پراکندگی بین معرف‌های یک سازه است. حداقل متوسط واریانس تبیین شده $0/5$ مناسب خواهد بود. جدول (۸) مقادیر متوسط واریانس تبیین شده را برای مدل‌های اندازه‌گیری سرمایه انسانی (HC)، فناوری اطلاعات (IT) و خردگرایی سازمانی (OW) نشان می‌دهد.

جدول ۸: مقدار متوسط واریانس تبیین شده سازه‌های تحقیق

متوسط واریانس تبیین شده	سازه (نماد)
0.868	سرمایه انسانی (HC)
0.903	فناوری اطلاعات (IT)
0.864	خردگرایی سازمانی (OW)

نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد که مقدار متوسط واریانس تبیین شده برای تمامی متغیرهای تحقیق، بزرگ‌تر از ۰/۵ به دست آمده که این امر نشان می‌دهد که هر متغیر قادر است تا حداقل ۵۰ درصد از تغییرات معرف‌های خود را تبیین نماید. به عبارتی ۵۰ درصد از تغییرات در معرف‌ها، ناشی از متغیر پنهان مربوط به آن معرف‌ها است. بارهای عرضی به منظور بررسی این موضوع که مقدار بار عاملی هر معرف در سازه مربوط به خود بایستی بیشتر از بار عاملی آن معرف در سایر سازه‌های مدل باشد، به کار می‌رود. جدول (۹) مقادیر بارهای عرضی را برای مدل‌های اندازه‌گیری سرمایه انسانی (HC)، فناوری اطلاعات (IT) و خردگرایی سازمانی (OW) نشان می‌دهد.

جدول ۹: مقدار بارهای عرضی معرف‌های مربوط به سازه‌های تحقیق

سازه	معرف	سرمایه انسانی	فناوری اطلاعات	خردگرایی سازمانی
سرمایه انسانی (HC)	HC1	0.923	0.884	0.892
	HC2	0.948	0.921	0.927
	HC3	0.927	0.888	0.896
	HC4	0.931	0.897	0.904
	HC5	0.930	0.894	0.900
فناوری اطلاعات (IT)	IT1	0.948	0.968	0.957
	IT2	0.891	0.937	0.898
	IT3	0.918	0.952	0.927
	IT4	0.902	0.944	0.924

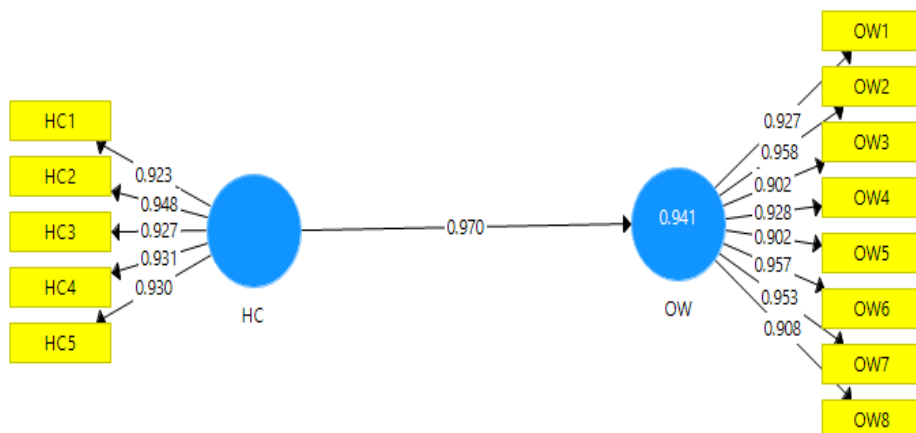


سازه	معرف	سرمایه انسانی	فناوری اطلاعات	خردگرایی سازمانی
خردگرایی سازمانی (OW)	OW1	0.898	0.830	0.927
	OW2	0.940	0.940	0.958
	OW3	0.867	0.867	0.902
	OW4	0.897	0.899	0.928
	OW5	0.868	0.868	0.902
	OW6	0.937	0.938	0.957
	OW7	0.931	0.932	0.953
	OW8	0.874	0.875	0.908

نتایج جدول (۹) نشان می‌دهد که مقدار بار عاملی هر معرف در سازه مربوط به خود بیشتر از بار عاملی آن معرف در سایر سازه‌های مدل است که این امر نشان‌دهنده روایی واگرایی مناسب بین مدل‌های اندازه‌گیری محسوب می‌گردد.

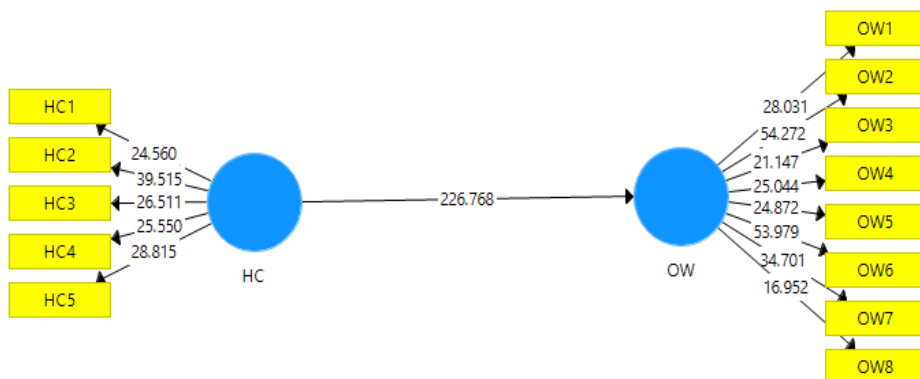
با توجه به مناسب بودن نتایج ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری، در این قسمت، فرضیه‌های تحقیق آزمون شده است. با توجه به این‌که در این تحقیق براساس فرضیه‌های تحقیق، فناوری اطلاعات به‌عنوان یک متغیر میانجی در نظر گرفته شده است، بنابراین برای نشان دادن اثر میانجی در فناوری اطلاعات، از رویکرد بارون و کنی استفاده شده است. در این رویکرد ابتدا بایستی تأثیر معنی‌دار همه متغیرها به‌صورت دو به دو بررسی شده و پس از اطمینان از تأثیر معنی‌دار متغیرهای مدل، مدل اصلی اجرا و اثر متغیر مستقل مدل بر متغیر وابسته در حضور متغیر میانجی بررسی شود. در صورتی‌که در حضور متغیر میانجی، اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته نسبت به زمانی که متغیر میانجی وجود ندارد، تغییری نکند یا افزایش یابد، آنگاه اثر میانجی وجود ندارد. در صورتی‌که در حضور متغیر میانجی، اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته کاهش یابد، می‌توان گفت که اثر میانجی وجود دارد. این اثر کاهش‌یافته در صورتی‌که معنی‌دار باشد، اثر میانجی ضعیف و جزئی و در صورتی‌که معنی‌دار نباشد، اثر میانجی کامل خواهد بود. در ادامه هر یک از فرضیه‌ها نشان داده شده است.

فرضیه اول: سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی نقش معنی‌داری دارد. نتایج مربوط به آزمون این فرضیه در شکل (۴-۶) نشان داده شده است.



شکل ۳: ضریب مسیر فرضیه اول

نتایج شکل (۳) نشان می‌دهد که ضریب مسیر سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی ۰/۹۷۰ است که نشان‌دهنده نقش مثبت سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی است. برای بررسی معنی‌داری این ضریب از مقدار t متناظر استفاده شده است. نتایج مربوط به مقدار t این ضریب در شکل (۴) نشان داده شده است.



شکل ۴: مقدار t مربوط به ضریب مسیر فرضیه اول



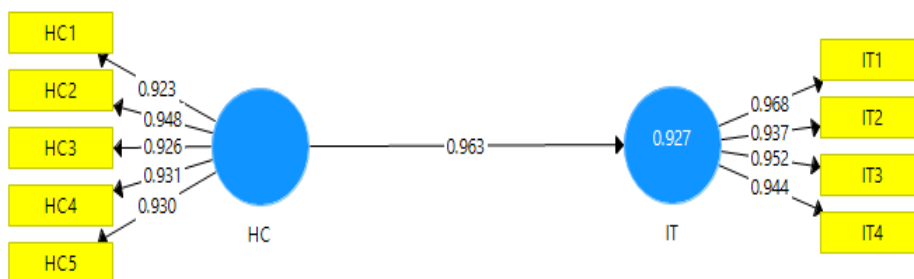
نتایج شکل (۴) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی برابر ۲۲۶/۷۶۸ و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ محاسبه گردیده است. بر همین اساس می‌توان ادعا کرد که سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی نقش مثبت و معنی‌داری دارد. بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد. خلاصه نتایج مربوط به آزمون این فرضیه در جدول (۱۰) نشان داده شده است.

جدول ۱۰: خلاصه نتایج آزمون فرضیه اول

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	نتیجه فرضیه
سرمایه انسانی (HC) ← خردگرایی سازمانی (OW)	۰/۹۷۰	۲۲۶/۷۶۸	تأیید

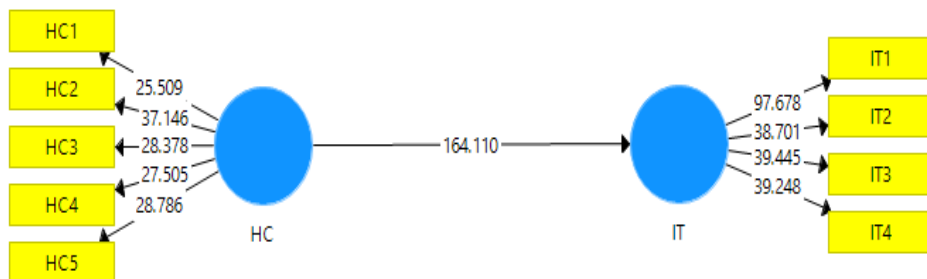
فرضیه دوم: سرمایه انسانی بر فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی نقش معنی‌داری دارد.

نتایج مربوط به آزمون این فرضیه در شکل (۵) نشان داده شده است.



شکل ۵: ضریب مسیر فرضیه دوم

نتایج شکل (۵) نشان می‌دهد که ضریب مسیر سرمایه انسانی بر فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی ۰/۹۶۳ مثبت است که نشان‌دهنده نقش مثبت سرمایه انسانی بر فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی است. برای بررسی معنی‌داری این ضریب از مقدار t متناظر استفاده شده است. نتایج مربوط به مقدار t این ضریب در شکل (۶) نشان داده شده است.



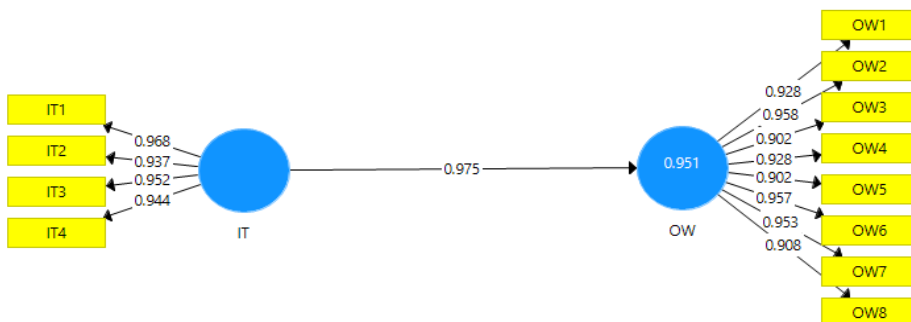
شکل ۶: مقدار t مربوط به ضریب مسیر فرضیه دوم

نتایج شکل (۶) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر سرمایه انسانی بر فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی برابر ۱۶۴/۱۰ و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ محاسبه گردیده است. بر همین اساس می‌توان ادعا کرد که سرمایه انسانی بر فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی نقش مثبت و معنی‌داری دارد. بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد. خلاصه نتایج مربوط به آزمون این فرضیه در جدول (۱۱) نشان داده شده است.

جدول ۱۱: خلاصه نتایج آزمون فرضیه دوم

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	نتیجه فرضیه
سرمایه انسانی (HC) ← فناوری اطلاعات (IT)	۰/۹۶۳	۱۶۴/۱۱۰	تأیید

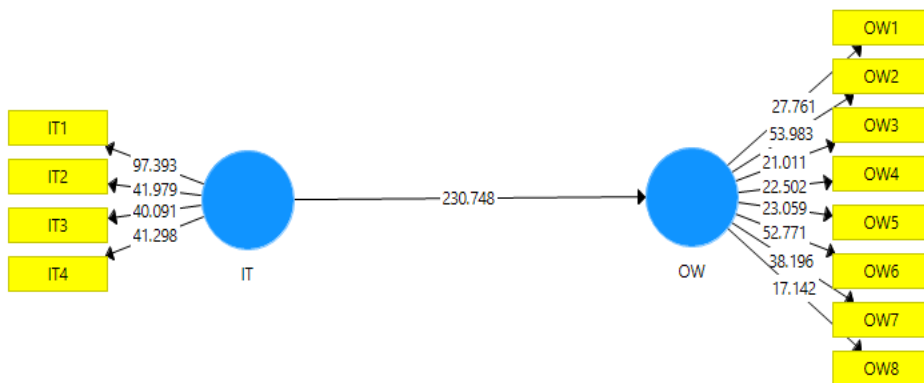
فرضیه سوم: فناوری اطلاعات بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی نقش دارد. نتایج مربوط به آزمون این فرضیه در شکل (۴-۱۰) نشان داده شده است.



شکل ۷: ضریب مسیر فرضیه سوم



نتایج شکل (۷) نشان می‌دهد که ضریب مسیر فناوری اطلاعات بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی ۰/۹۷۵ است که نشان‌دهنده نقش مثبت فناوری اطلاعات بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی است. برای بررسی معنی‌داری این ضریب از مقدار t متناظر استفاده شده است. نتایج مربوط به مقدار t این ضریب در شکل (۸) نشان داده شده است.



شکل ۸: مقدار t مربوط به ضریب مسیر فرضیه سوم

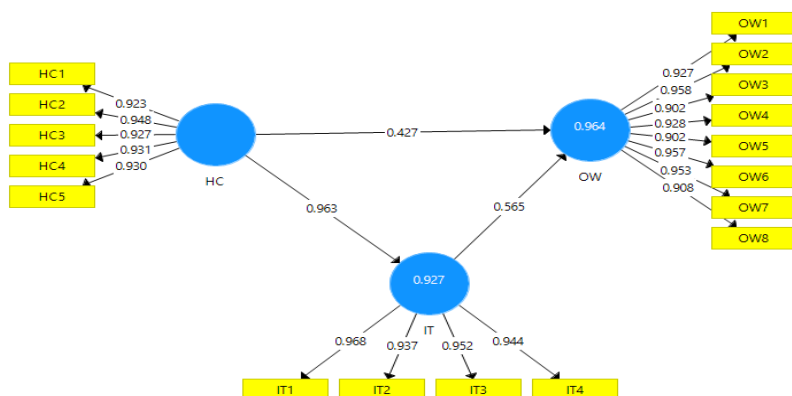
نتایج شکل (۸) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر فناوری اطلاعات بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی برابر ۲۳۰/۷۴۸ و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ محاسبه گردیده است. بر همین اساس می‌توان ادعا کرد که فناوری اطلاعات بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی نقش مثبت و معنی‌داری دارد. بنابراین فرضیه تحقیق نیز تأیید می‌گردد. خلاصه نتایج مربوط به آزمون این فرضیه در جدول (۱۲) نشان داده شده است.

جدول ۱۲: خلاصه نتایج آزمون فرضیه سوم

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	نتیجه فرضیه
فناوری اطلاعات (IT) ← خردگرایی سازمانی (OW)	۰/۹۷۵	۲۳۰/۷۴۸	تأیید

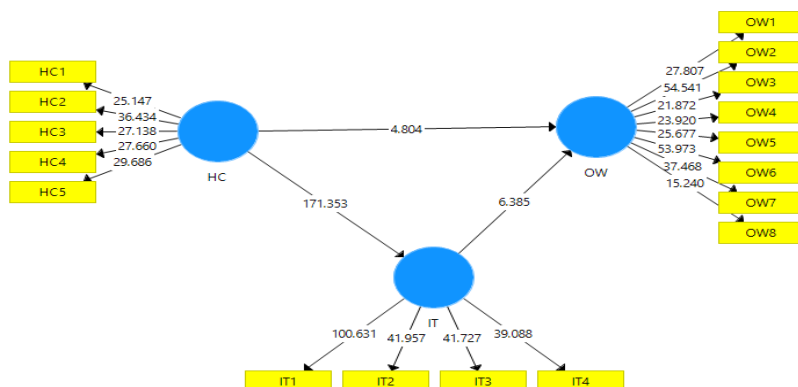
فرضیه اصلی: سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی با نقش میانجی فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی نقش معنی‌داری دارد.

نتایج مربوط به آزمون فرضیه اصلی در شکل (۹) نشان داده شده است.



شکل ۹: ضرایب مسیر در فرضیه اصلی

نتایج شکل (۹) نشان می‌دهد که ضریب مسیر سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی ۰/۴۲۷، ضریب مسیر سرمایه انسانی بر فناوری اطلاعات ۰/۹۶۳ و ضریب مسیر فناوری اطلاعات بر خردگرایی سازمانی برابر ۰/۵۶۵ به دست آمده است. این نتایج نشان می‌دهد که با ورود متغیر میانجی فناوری اطلاعات، اثر مستقیم سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی از ۰/۹۷۰ به ۰/۴۲۷ کاهش یافته است. بنابراین می‌توان ادعا کرد که فناوری اطلاعات دارای یک اثر میانجی در رابطه بین سرمایه انسانی و خردگرایی سازمانی است. نتایج مربوط به مقدار t این ضرایب در شکل (۱۰) نشان داده شده است.



شکل ۱۰: مقدار t مربوط به ضرایب مسیر فرضیه اصلی



نتایج شکل (۱۰) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی $۴/۸۰۴$ ، مقدار t ضریب مسیر سرمایه انسانی بر فناوری اطلاعات $۱۷۱/۳۵۳$ و مقدار t ضریب مسیر فناوری اطلاعات بر خردگرایی سازمانی برابر $۶/۳۸۵$ به دست آمده است. این نتایج نشان می‌دهد که چون مقدار t ضریب مسیر سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی از $۱/۹۶$ بیشتر شده، بنابراین این ضریب مسیر معنی‌دار بوده و می‌توان عنوان کرد که فناوری اطلاعات دارای اثر میانجی جزئی است. به عبارتی فناوری اطلاعات، بخشی از نقش سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی را بر عهده دارد؛ سرمایه انسانی هم به شکل مستقیم و هم به شکل غیرمستقیم از طریق فناوری اطلاعات بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی تأثیر دارد.

با توجه به این که سرمایه انسانی، هم دارای اثر مستقیم و هم دارای اثر غیرمستقیم بر خردگرایی سازمانی است؛ بنابراین اثر کل سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی بررسی شده است. نتایج برای این فرضیه در جدول (۱۳) نشان داده شده است.

جدول ۱۳: اثرات کل سازه‌ها در فرضیه اصلی

مقدار t	انحراف معیار	ضریب تأثیر	نماد مسیر	مسیر
171.353	0.006	0.963	HC -> IT	سرمایه انسانی -> فناوری اطلاعات
235.275	0.004	0.970	HC -> OW	سرمایه انسانی -> خردگرایی سازمانی
6.385	0.088	0.565	IT -> OW	فناوری اطلاعات -> خردگرایی سازمانی

نتایج جدول (۱۳) نشان می‌دهد که اثر کل سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی برابر $۰/۹۷۰$ با مقدار $T ۲۳۵/۲۷۵$ به دست آمده که یک اثر معنی‌دار به شمار می‌رود. بنابراین براساس نتایج به دست آمده می‌توان فرضیه‌های تحقیق را به صورت زیر نتیجه‌گیری کرد.

- ❖ سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی با ضریب ۰/۹۷۰ و مقدار $t = ۲۳۵/۲۷۵$ نقش مثبت و معنی‌داری دارد.
- ❖ سرمایه انسانی بر فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی با ضریب ۰/۹۶۳ و مقدار $t = ۱۷۱/۳۵۳$ نقش مثبت و معنی‌داری دارد.
- ❖ فناوری اطلاعات بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی با ضریب ۰/۵۶۵ و مقدار $t = ۶/۳۸۵$ نقش مثبت و معنی‌داری دارد.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی با نقش میانجی فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی نقش معنی‌داری دارد. این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال اصلی بود که «نقش سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی با نقش میانجی فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی چگونه است؟» در راستای پاسخ به این سؤال پژوهش، یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی به‌صورت زیر تدوین شد:

برای آزمون فرضیات فوق، پس از بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش، پرسش‌نامه‌های تحقیق براساس چهارچوب نظری آک‌گون و همکاران (۲۰۱۹) برای خردگرایی سازمانی، برای سرمایه انسانی از چهارچوب نظری الشارنوبی و البانا (۲۰۲۱) و برای ارزیابی فناوری اطلاعات از چهارچوب نظری هرنامان و سوهارنمو (۲۰۲۰) بهره گرفته شد. پرسش‌نامه جمع‌آوری شده در گام اول براساس آماره‌های توصیفی بررسی شد. نتایج بخش توصیفی نشان می‌دهد که میانگین هر یک از سنجه‌های سازه خردگرایی سازمانی ۳/۴۵، ۳/۴۶، ۳/۳۹، ۳/۵۲، ۳/۴۰، ۳/۴۸، ۳/۵۲ و ۳/۴۳ با انحراف معیار ۱/۲۱، ۱/۲۰، ۱/۲۳، ۱/۱۸، ۱/۲۶، ۱/۱۹، ۱/۱۹ و ۱/۲۰ است. میانگین سازه خردگرایی سازمانی ۳/۴۶ با انحراف معیار ۱/۱۲۷ به‌دست‌آمده بود. میانگین هر یک از سنجه‌های سازه سرمایه انسانی ۳/۵۱، ۳/۴۳، ۳/۵۹، ۳/۴۶ و ۳/۴۱ با انحراف معیار ۱/۱۶، ۱/۲۰، ۱/۱۵، ۱/۱۷ و ۱/۲۲ است. میانگین سازه سرمایه انسانی ۳/۴۸ با انحراف معیار ۱/۱۰۲ به‌دست‌آمده بود. میانگین هر یک از سنجه‌های سازه فناوری



اطلاعات ۳/۵۵، ۳/۴۲، ۳/۵۰ و ۳/۴۱ با انحراف معیار ۱/۱۵، ۱/۱۸، ۱/۱۶ و ۱/۲۳ است. میانگین سازه فناوری اطلاعات ۳/۴۷ با انحراف معیار ۱/۱۲۵ به دست آمده بود.

نتایج مدل‌سازی مسیری ساختاری در قالب رویکرد PLS نشان داد که سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی با ضریب تأثیر ۰/۹۷۰ و مقدار $t = ۲۳۵/۲۷۵$ نقش مثبت و معنی‌داری دارد. پیشینه تجربی زیادی در رابطه با این فرضیه پژوهش در دسترس قرار ندارد، ولی ویل (۱۹۹۸، ۲۰۰۷) استدلال می‌کند که مدیران باید «خرد فرایند» را نشان دهند. او تصریح کرد که خرد فرایند، ذخیره دانش نیست. در عوض، این توانایی یادگیری در حین حرکت است. یعنی آنچه در سرمایه انسانی دیده می‌شود. ویل (۱۹۹۸) مشخص می‌کند که مدیران ممکن است با سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی سازمانی، خرد فرایند را توسعه داده و از این طریق به خردگرایی سازمانی کمک نمایند. اندرسون (۲۰۱۹) استدلال می‌کند که سازمان‌ها می‌توانند با احترام به نیروی انسانی، خرد را توسعه دهند. با توجه به ارج نهادن مهارت‌ها و تخصص نیروی انسانی، مدیران می‌توانند بینش‌های مفیدی را از چگونگی حل مسائل تاریخی سازمان به دست آورند که سپس می‌توانند برای مشکلات فعلی و آینده اعمال کنند. به‌طور مشابه، آکگون و همکاران (۲۰۱۹) با تبعیت از همل و پراهلاد (۱۹۹۴) نشان دادند که توسعه شایستگی سازمانی سال‌ها طول می‌کشد و تنها در صورتی موفق می‌شود که سازمان‌ها تلاش مداومی را در طول آن زمان در راستای توسعه سرمایه انسانی به کار ببرند. آن‌ها بیان کردند که سازمان‌ها می‌توانند این امر را از طریق تداوم توجه به سرمایه انسانی انجام دهند. مطالعات مختلف این ادعا را تأیید می‌کنند که سرمایه انسانی می‌تواند خردگرایی سازمانی را بهبود بخشد. در این راستا نتایج به دست آمده برای این فرضیه تحقیق با نتایج مطالعات اندرسون (۲۰۱۹)، آکگون و همکاران (۲۰۱۹) و ویل (۱۹۹۸، ۲۰۰۷) در خارج از کشور و نتایج مطالعات اسماعیل‌پور و همکاران (۱۴۰۰) در داخل کشور هم‌سو بوده است. این محققان به نقش سرمایه انسانی در افزایش خردگرایی سازمانی معتقد بوده و سرمایه انسانی را عنصر اصلی خردگرایی معرفی نموده‌اند.

نتایج مدل‌سازی مسیری ساختاری در قالب رویکرد PLS نشان داد که سرمایه انسانی بر فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی با ضریب تأثیر $0/963$ و مقدار $t\ 171/353$ نقش مثبت و معنی‌داری دارد. پیشینه تجربی در رابطه با این فرضیه پژوهش نشان می‌دهد که جنبه‌های استفاده از فناوری اطلاعات در سازمان‌ها تنها دربرگیرنده خرید و فروش نیست و می‌تواند شامل تمامی جنبه‌های عملکردی سازمان و یکپارچگی کل فرایندهای کاری و ارتباطات در داخل و خارج از سازمان باشد. در چنین فضایی وجود سرمایه انسانی مناسب می‌تواند استفاده از فناوری اطلاعات را در راستای اهداف سازمانی اثربخش‌تر نماید. به عبارتی سرمایه انسانی سازمان نقش تعیین‌کننده‌ای در نحوه استفاده از فناوری‌های سازمانی بر عهده دارند. سرمایه انسانی عامل اصلی در ایجاد رشد و شکوفایی آینده است. بنابراین، سرمایه انسانی می‌تواند با آموزش و پرورش به استفاده مناسب از فناوری اطلاعات در سازمان کمک نماید. به عقیده هانسون و همکاران (۲۰۰۴)، سرمایه انسانی عامل کلیدی در به‌کارگیری و شکست بسیاری از پروژه‌های فناوری اطلاعات در سازمان‌ها بوده است. تأثیر سرمایه انسانی بر سازمان‌ها در بسیاری از موارد کم‌تر واضح است. زیرا ویژگی‌های سرمایه انسانی و سرمایه‌گذاری‌های سرمایه انسانی به فرد نسبت داده می‌شود نه شرکت. بر همین اساس می‌تواند با استناد به برخی از مطالعات این ادعا را تأیید کرد که سرمایه انسانی می‌تواند استفاده از فناوری اطلاعات را بهبود بخشد. در این راستا نتایج به‌دست‌آمده برای این فرضیه تحقیق با نتایج مطالعات اندرسون (۲۰۱۹)، آگگون و همکاران (۲۰۱۹) و هانسون و همکاران (۲۰۰۴) در خارج از کشور و نتایج مطالعات یوسفی (۱۳۹۶) و کاظمی‌نسب و همکاران (۱۳۹۶) در داخل کشور هم‌سو بوده است. هر یک از محققان به‌طور ضمنی بر این موضوع که سرمایه انسانی باعث افزایش کاربردهای فناوری اطلاعات در سازمان می‌گردد، تأکید داشته‌اند.

نتایج مدل‌سازی مسیری ساختاری در قالب رویکرد PLS نشان داد که فناوری اطلاعات بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی با ضریب تأثیر $0/565$ و مقدار $t\ 6/385$ نقش مثبت و معنی‌داری دارد. پیشینه تجربی زیادی در رابطه با نتایج این فرضیه در دسترس قرار ندارد. با این وجود بررسی تئوری‌های سازمانی نشان می‌دهد که سازمان‌ها به‌صورت جداگانه



عمل نمی‌کنند. آن‌ها در شبکه‌های سایر سازمان‌ها از جمله رقبا، دولت، مشتریان و غیره وجود دارند. این روابط بیشتر به پیچیدگی‌هایی می‌افزایند که افراد در یک سازمان باید هنگام تلاش برای اقدام عاقلانه با آن مبارزه کنند. برای مقابله با این سطح از پیچیدگی، فریمن و همکاران (۲۰۰۷) پیشنهاد کردند که ویژگی خرد عملی به‌طور فزاینده‌ای ضروری می‌شود. آن‌ها توضیح می‌دهند که خرد عملی توانایی عمل به آنچه برای شما و دیگران درست و واقع‌بینانه است، سازگار است و به زمینه‌های مختلف پاسخ می‌دهد، نیاز به درک آنچه در هر موقعیت اخلاقی است، و تعهد به اقدام برای دستیابی به آن اهداف اخلاقی است. با این وجود فریمن و همکاران (۲۰۰۷) توضیح نمی‌دهند که برای دستیابی به خرد عملی چه ابزارهایی مورد نیاز است. در این بین بورک (۲۰۰۷) استدلال می‌کند که توسعه فناوری‌های جدید می‌تواند سازمان‌ها را از مضرات پیچیدگی‌های موجود در ارتباطات بین رقبا، دولت، مشتریان و غیره رها سازند. از طرفی لارنس (۲۰۰۷) اظهار داشت که نبود کنترل و تعادل مناسب در قدرت متعاقباً منجر به سوءاستفاده از کارکنان، سهامداران کوچک، مصرف‌کنندگان، تأمین‌کنندگان و محیط‌زیست و همچنین تسهیل فساد می‌شود و باعث می‌گردد تا سازمان از خردگرایی فاصله گیرد. در این زمینه نیز بسیاری از محققان فناوری اطلاعات را به‌عنوان یک ابزار مناسب در کنترل قدرت و شفاف‌سازی برای جلوگیری از فساد می‌دانند که در نهایت منجر به عمل عاقلانه می‌گردد. بر همین اساس می‌توان این ادعا را مورد تأیید قرار داد که فناوری اطلاعات بر خردگرایی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج به‌دست‌آمده برای این فرضیه پژوهش با نتایج مطالعات این بین بورک (۲۰۰۷) و لارنس (۲۰۰۷) در خارج از کشور و نتایج مطالعات جاویدی (۱۳۹۱) و کاظمی‌نسب و همکاران (۱۳۹۶) در داخل کشور هم‌سو بوده است. بررسی مطالعات این محققان نشان می‌دهد که آن‌ها فناوری اطلاعات را ابزاری برای افزایش خرد سازمانی و خردگرایی معرفی می‌کنند.

نتایج اجرای مدل اصلی پژوهش براساس مدل‌سازی مسیری-ساختاری نشان داد که سرمایه انسانی و فناوری اطلاعات بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی مؤثر هستند. در این بین نتایج پژوهش نشان داد که فناوری اطلاعات به‌عنوان یک متغیر میانجی در رابطه

بین سرمایه انسانی و خردگرایی سازمانی نقش دارد. به عبارتی براساس نقش میانجی این متغیر، بخشی از تأثیر سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی از طریق فناوری اطلاعات منتقل می‌گردد. این ادعا با پیشینه پژوهش نیز سازگار است، چراکه براساس بررسی ادبیات پژوهش مشخص گردید که سرمایه انسانی منجر به استفاده مناسب از فناوری اطلاعات و در نتیجه دستیابی سازمان به اهداف اصلی خود همچون خردگرایی می‌گردد. از طرفی نیز بررسی پیشینه تحقیق مانند مطالعه اندرسون (۲۰۱۹) نشان می‌دهد که عامل اصلی خردگرایی در سازمان فرد و ارتباطات افراد است. بر همین اساس سرمایه انسانی هم به صورت مستقیم و به صورت غیرمستقیم از طریق نقشی که فناوری اطلاعات بر عهده دارد، می‌تواند زمینه‌ساز خردگرایی در سازمان باشد.

۵-۱. پیشنهادهای پژوهش

با توجه به این‌که نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه انسانی بر خردگرایی سازمانی در سازمان‌های نظامی نقش مثبت و معناداری دارد. بنابراین به مدیران سازمان‌های نظامی پیشنهاد می‌گردد تا در جهت افزایش خردگرایی از طریق سرمایه انسانی به پیشنهادهای زیر توجه نمایند:

- ✓ برای دستیابی به خردگرایی تخیل و آینده‌نگری سرمایه انسانی را برای دستیابی به اجماع در مورد این‌که حقایق و شواهد در سازمان وجود دارد، تقویت نمایند.
- ✓ تعاملات بین سرمایه انسانی سازمان را افزایش داده و برای افزایش تعامل سرمایه انسانی سازمانی برنامه‌ریزی نمایند.
- ✓ با ایجاد سامانه پاداش و تنبیه طرز فکر اخلاقی و شهود را در سازمان تقویت نمایند.
- با توجه به این‌که نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه انسانی بر فناوری اطلاعات در سازمان‌های نظامی نقش مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین به مدیران در سازمان‌های نظامی پیشنهاد می‌گردد تا در جهت استفاده مناسب از فناوری اطلاعات از طریق سرمایه انسانی به پیشنهادهای زیر توجه نمایند:



- ✓ در هنگام استخدام کارکنان به افرادی که زمینه آشنایی با فناوری‌های اطلاعاتی بروز دارند، توجه بیشتری گردد؛
- ✓ از ابزارهای دیجیتال جدید و منطبق با تخصص هر یک از افراد در سازمان بیشتر استفاده شود؛
- ✓ با آموزش‌های دوره‌ای میزان مهارت و آگاهی کارکنان را از فناوری‌های جدید اطلاعاتی افزایش دهند؛
- با توجه به این‌که نتایج پژوهش نشان داد که فناوری اطلاعات بر خردگرایی در سازمان‌های نظامی نقش مثبت و معناداری دارد. بنابراین به مدیران در سازمان‌های نظامی پیشنهاد می‌گردد تا در جهت افزایش خردگرایی از طریق فناوری اطلاعات به پیشنهادهای زیر توجه نمایند:
- ✓ سازمان‌های نظامی بایستی خود را به یک سامانه رایانه‌ای مجهز تجهیز نماید که این سامانه به اطلاع‌رسانی در سازمان کمک کند؛
- ✓ با ایجاد پایگاه داده مناسب، داده‌ها، اسناد و دانش مهم به‌درستی ثبت و مستند گردد؛
- ✓ فناوری اطلاعات موجود سازمان بایستی به‌صورت دوره‌ای به‌روزرسانی گردد.

فهرست منابع

- پیوسته، علی اکبر؛ کاکاوند، یونس؛ کشفی، سید سعید (۱۴۰۳). *الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در سازمان‌های نظامی*. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی. ۱۹(۷۲).
- پیوسته، علی اکبر؛ مسعودی پورلیر، سید حمید؛ جاودان، اسماعیل (۱۴۰۰). *طراحی الگوی بهسازی منابع انسانی در سازمان‌های نظامی (مورد مطالعه: یگان نظامی مستقر در شمال غرب کشور)*. مدیریت نظامی، ۲(۸۲)، ۱۷۸-۱۵۱.
- تقی پور، حسینعلی (۱۴۰۰). *ارائه مدل مناسب سرمایه انسانی با توجه به مؤلفه‌های مدیریت دانش در بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نوشهر*، آموزش علوم دریایی، ۸(۲).
- رضائیان، علی؛ نطافتی، نوید؛ اوتارخانی، علی؛ المسوری، خالد (۱۳۹۸)، *طراحی و تبیین مدل سنجش خرد سازمانی*، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱(۱)، ۱۱۷-۱۴۲.
- سرگلزائی، علیرضا؛ خدادادی دیدانی، حمیدرضا (۱۴۰۱). *بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر توسعه منابع انسانی سازمان (مطالعه موردی: سازمان بنادر و دریانوردی)*، فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار ۲ (۲)، ۱۳۵-۱۵۳.
- موسی‌زاده، فاطمه (۱۴۰۳)، *تحلیل میانجی‌گری فناوری اطلاعات در ارتباط بین سرمایه انسانی و توسعه منابع انسانی*، بیست و دومین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان.
- محمدی مقدم، یوسف؛ شوقی، بهزاد (۱۴۰۰)، *تأثیر خرد سازمانی بر اعتماد بین‌فردی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی*، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۰(۱۰۱)، ۹۲-۶۹.
- منصوری، بهزاد (۱۴۰۱)، *تأثیر به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان‌ها بر سرمایه انسانی با تأکید بر تعالی سازمانی*، هشتمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های دینی و اسلامی، حقوق، علوم تربیتی و روان‌شناسی، تهران.
- هاشمی، نگار؛ محمدزاده وحدتی، مریم؛ محمدنژاد، حمیده (۱۴۰۴)، *تأثیر فناوری اطلاعات در شبکه‌های سازمانی با رویکرد مدیریت منابع انسانی*، بیست و سومین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان.



References

- Ahmed, Z., Nathaniel, S. P., & Shahbaz, M. (2021). The criticality of information and communication technology and human capital in environmental sustainability: evidence from Latin American and Caribbean countries. *Journal of Cleaner Production*, 286, 125529.
- AKGÜN, A. E., & KIRÇOVALI, S. Y. (2015). Organizational wisdom and its impact on firm innovation and performance. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2), 193-202.
- Bierly, P. E., Kessler, E. H., & Christensen, E. W. (2000). Organizational learning, knowledge and wisdom. *Journal of organizational change management*.
- Javidi, N., & Mohammadzadeh, Y. (2022). The effect of virtualization of organizational performance on organizational stability through the synergy of human capital and organizational wisdom organization in sports organizations. *Technium Sustainability*, 2(1), 13-30.
- Marchiori, D. M., Rodrigues, R. G., Popadiuk, S., & Mainardes, E. W. (2022). The relationship between human capital, information technology capability, innovativeness and organizational performance: An integrated approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 177, 121526.
- Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2021). Organizational spirituality and knowledge management supporting organizational practical wisdom. *Spirituality Studies*, 7(1), 68-83.
- Hermawan, I., & Suharnomo, S. (2020). Information technology as a strategic resource in encouraging organizational change readiness through the role of the human capital effectiveness. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 11(2), 242-254.
- Pierscieniak, A., & Stelmaszczyk, M. (2020). Organizational wisdom: The impact of organizational learning on the absorptive capacity of an enterprise.
- Rooney, D., & McKenna, B. (2008). Wisdom in public administration: Looking for a sociology of wise practice. *Public Administration Review*, 68(4), 709-721.
- Kitchener, K. S., & Brenner, H. G. (1990). Wisdom and reflective judgment: Knowing in the face of uncertainty/[in RJ Sternberg.
- Küpers, W. M. (2007). Phenomenology and Integral Pheno-Practice of Wisdom in Leadership and Organization. *Social Epistemology*, 21(2), 169-193.
- McKenna, B., Rooney, D., & Boal, K. B. (2009). Wisdom principles as a meta-theoretical basis for evaluating leadership. *The Leadership Quarterly*, 20(2), 177-190.
- Lange, G. M., Wodon, Q., & Carey, K. (Eds.). (2018). The changing wealth of nations 2018: Building a sustainable future. World Bank Publications.
- Mendoza, O. M. V., Borsi, M. T., & Comim, F. (2022). Human capital dynamics in China: Evidence from a club convergence approach. *Journal of Asian Economics*, 101441.