

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	<b>فصل اول: کلیات پژوهش</b>
۱-۱-۱-مقدمه.....	۲
۱-۲-بیان مسئله.....	۳
۱-۳-اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۴
۱-۴-اهداف تحقیق.....	۵
۱-۴-۱-هدف اصلی.....	۵
۱-۴-۲-اهداف فرعی.....	۵
۱-۵-۱-قلمرو تحقیق.....	۶
۱-۵-۱-۱-قلمرو موضوعی.....	۶
۱-۵-۱-۲-قلمرو مکانی.....	۶
۱-۵-۱-۳-قلمرو زمانی.....	۶
۱-۶-تعاریف نظری و عملیاتی واژگان کلیدی تحقیق.....	۶
۱-۶-۱-تعاریف نظری.....	۶
۱-۶-۲-تعاریف عملیاتی.....	۷
	<b>فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق</b>
۱-۲-۱-مقدمه.....	۹
۲-۲-بخش اول: فناوری اطلاعات.....	۹
۲-۲-۱-تعریف فناوری.....	۱۰
۲-۲-۲-تعاریف فناوری اطلاعات.....	۱۰
۲-۲-۳-تاریخچه پیدایش و تحول فناوری اطلاعات.....	۱۱
۲-۲-۴-مولفه های فناوری اطلاعات.....	۱۲
۲-۲-۵-ماهیت فناوری اطلاعات.....	۱۲
۲-۲-۶-ارکان فناوری اطلاعات.....	۱۳
۲-۲-۷-مزایای فناوری اطلاعات.....	۱۴

۱۵	۸-۲-۲- محدودیت‌های فناوری اطلاعات.....
۱۵	۹-۲-۲- نظریات پیرامون پذیرش فناوری اطلاعات.....
۱۶	۱-۹-۲-۲- مدل پذیرش فناوری.....
۱۹	۲-۹-۲-۲- نظریه نشر نوآوری.....
۲۱	۳-۹-۲-۲- نظریه رفتار هدایت شده.....
۲۲	۴-۹-۲-۲- مدل انتظار-تایید در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات.....
۲۴	۵-۹-۲-۲- نظریه یکپارچه پذیرش و استفاده از فناوری.....
۲۴	۶-۹-۲-۲- مدل تناسب بین وظیفه و فناوری.....
۲۶	۷-۹-۲-۲- چهارچوب فناوری-سازمان-محیط.....
۲۷	۸-۹-۲-۲- چهارچوب تناسب بین افراد، وظیفه و فناوری.....
۳۶	۳-۲- بخش دوم: فرهنگ سازمانی.....
۳۶	۱-۳-۲- مفهوم فرهنگ.....
۳۸	۲-۳-۲- تعریف فرهنگ.....
۳۸	۳-۳-۲- تعریف سازمان.....
۳۹	۴-۳-۲- ویژگیهای فرهنگ.....
۴۰	۵-۳-۲- مفهوم فرهنگ سازمانی.....
۴۲	۶-۳-۲- ویژگیهای فرهنگ سازمانی.....
۴۳	۷-۳-۲- عوامل و اجزاء فرهنگ سازمانی.....
۴۵	۸-۳-۲- چگونگی شکل‌گیری و تداوم فرهنگ سازمانی.....
۴۷	۹-۳-۲- نقش فرهنگ سازمانی.....
۴۸	۱۰-۳-۲- قدرت فرهنگ.....
۵۰	۱۱-۳-۲- فرهنگ مشترک (غالب) و پاره فرهنگها.....
۵۰	۱-۱۱-۳-۲- فرهنگ سالم و فرهنگ بیمار.....
۵۱	۲-۱۱-۳-۲- فضا (جو) سازمانی.....
۵۱	۱۲-۳-۲- عوامل موثر بر فرهنگ سازمان.....

۵۲	..... ۲-۳-۱۳-انواع فرهنگ سازمان
۵۳	..... بخش سوم: پیشینه تحقیق داخلی و خارجی انجام شده درباره ی موضوع تحقیق
۵۳	..... ۲-۳-۱-تحقیقات داخلی انجام شده درباره موضوع تحقیق
۵۵	..... ۲-۳-۲-تحقیقات خارجی انجام شده درباره موضوع تحقیق
۵۵	..... ۲-۴-چارچوب نظری تحقیق
۵۸	..... ۲-۵-مدل مفهومی پژوهش
۵۸	..... ۲-۶-فرضیه های پژوهش
	<b>فصل سوم: روش شناسی تحقیق</b>
۶۱	..... ۳-۱-مقدمه
۶۱	..... ۳-۲-روش تحقیق
۶۲	..... ۳-۳-فرآیند تحقیق
۶۳	..... ۳-۳-جامعه آماری
۶۳	..... ۳-۴-حجم نمونه و روش نمونه گیری
۶۳	..... ۳-۵-ابزار جمع آوری داده ها
۶۳	..... ۳-۶-روایی و پایایی ابزار سنجش
۶۴	..... ۳-۶-۱-روایی ابزار سنجش
۶۴	..... ۳-۶-۲-پایایی ابزار سنجش
۶۵	..... ۳-۷-روش جمع آوری داده ها
۶۵	..... ۳-۸-روش تجزیه و تحلیل داده ها
۶۵	..... ۳-۹-خلاصه
	<b>فصل چهارم: یافته های تحقیق</b>
۶۷	..... ۴-۱-مقدمه
۶۷	..... ۴-۲-توصیف داده ها
۶۷	..... ۴-۲-۱-توصیف کمی متغیرهای پژوهش
۶۸	..... ۴-۲-۲-توصیف کیفی متغیرهای پژوهش

۷۴	۴-۲-۳- بررسی فرض نرمال.....
۷۶	۴-۳- تحلیل داده‌ها (بررسی فرضیه‌های تحقیق).....
۷۶	۴-۳-۱- فرضیه اصلی: بین استفاده از فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی در کارکنان استانداری کرمان رابطه معناداری وجود دارد.....
۷۷	۴-۳-۲- فرضیه ویژه اول: بین استفاده از فناوری اطلاعات و خلاقیت و نوآوری در کارکنان استانداری کرمان رابطه وجود دارد.....
۷۸	۴-۳-۳- فرضیه ویژه دوم: بین استفاده از فناوری اطلاعات و خطر پذیری در کارکنان استانداری کرمان رابطه وجود دارد.....
۷۹	۴-۲-۴- فرضیه ویژه سوم: بین استفاده از فناوری اطلاعات و توجه به جزئیات در کارکنان استانداری کرمان رابطه وجود دارد.....
۸۰	۴-۳-۵- فرضیه ویژه چهارم: بین استفاده از فناوری اطلاعات و توجه به ره آورد در کارکنان استانداری کرمان رابطه وجود دارد.....
۸۱	۴-۲-۶- فرضیه ویژه پنجم: بین استفاده از فناوری اطلاعات و توجه به اعضای سازمان در کارکنان استانداری کرمان رابطه وجود دارد.....
۸۲	۴-۲-۷- فرضیه ویژه ششم: بین استفاده از فناوری اطلاعات و تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان استانداری کرمان رابطه وجود دارد.....
۸۳	۴-۲-۸- فرضیه ویژه هفتم: بین استفاده از فناوری اطلاعات و توجه به تیم در کارکنان استانداری کرمان رابطه وجود دارد.....
۸۴	۴-۲-۹- فرضیه ویژه هشتم: بین استفاده از فناوری اطلاعات و جاه طلبی در کارکنان استانداری کرمان رابطه وجود دارد.....
۸۵	۴-۲-۱۰- فرضیه ویژه نهم: بین استفاده از فناوری اطلاعات و پایداری در کارکنان استانداری کرمان رابطه وجود دارد.....
۸۶	۴-۴- خلاصه فصل.....
۸۸	۵-۱- مقدمه.....

### فصل پنجم: بحث، بررسی، نتیجه گیری و پیشنهادها

۸۸	۲-۵- خلاصه نتایج تحقیق
۸۹	۳-۵- بحث و بررسی
۹۱	۴-۵- پیشنهادات کاربردی
۹۲	۵-۵- پیشنهادات برای پژوهش‌های بعدی
۹۲	۶-۵- محدودیت‌ها
۹۳	منابع
۱۰۰	پیوست‌ها
۱۰۱	پیوست (۱) پرسشنامه فناوری اطلاعات
۱۰۵	پیوست (۲) پرسشنامه فرهنگ سازمانی

چکیده انگلیسی

## فهرست اشکال

عنوان

صفحه

- شکل ۱-۲- مدل پذیرش فناوری (لیو، لیاو و پینگ، ۲۰۱۰: ۱۷۷)..... ۱۸
- شکل ۲-۲- نظریه نشر نوآوری (یی و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۶۰)..... ۲۰
- شکل ۳-۲- مدل انتظار-تایید برای استفاده مستمر از فناوری اطلاعات و ارتباطات (کانگ و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۱۷)..... ۲۳
- شکل ۴-۲- مدل تناسب بین وظیفه و فناوری (تیسکناکیس و کوروبالی، ۲۰۰۹: ۴۵)..... ۲۵
- شکل ۵-۲- چهارچوب فناوری-سازمان-محیط (تیو، لین و لای، ۲۰۱۴: ۹۸۰)..... ۲۶
- شکل ۶-۲- چهارچوب تناسب بین افراد، وظیفه و فناوری (تیسکناکیس و کوروبالی، ۲۰۰۹: ۴۷)..... ۲۷
- شکل ۶-۴- فراوانی استفاده از اینترنت..... ۷۴
- شکل ۷-۴- نمودار پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی..... ۷۶

## فهرست جداول

صفحه	عنوان
۶۴	جدول ۳-۱- جدول روایی پرسشنامه.....
۶۴	جدول ۳-۲- جدول پایایی پرسشنامه ها.....
۶۷	جدول ۴-۱: مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیرهای مدل.....
۶۸	جدول ۴-۲- جدول فراوانی متغیر وضعیت تاهل.....
۶۹	جدول ۴-۳- جدول فراوانی متغیر سن.....
۷۰	جدول ۴-۴- جدول فراوانی متغیر تحصیلات.....
۷۱	جدول ۴-۵- جدول فراوانی متغیر سابقه کار.....
۷۲	جدول ۴-۶- جدول فراوانی متغیر استفاده از کامپیوتر.....
۷۳	جدول ۴-۷- جدول فراوانی متغیر استفاده از اینترنت.....
۷۵	جدول ۴-۸ نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنف (K-S) برای بررسی پذیره نرمال بودن.....
۷۶	جدول ۴-۹- ضریب همبستگی بین فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی.....
۷۷	جدول ۴-۱۰- ضریب همبستگی بین فناوری اطلاعات و خلاقیت و نوآوری.....
۷۸	جدول ۴-۱۱- ضریب همبستگی بین فناوری اطلاعات و خطر پذیری.....
۷۹	جدول ۴-۱۲- ضریب همبستگی بین فناوری اطلاعات و توجه به جزئیات.....
۸۰	جدول ۴-۱۳- ضریب همبستگی بین فناوری اطلاعات و توجه به ره آورد.....
۸۱	جدول ۴-۱۴- ضریب همبستگی بین فناوری اطلاعات و توجه به اعضای سازمان.....
۸۲	جدول ۴-۱۵- ضریب همبستگی بین فناوری اطلاعات و تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان.....
۸۳	جدول ۴-۱۶- ضریب همبستگی بین فناوری اطلاعات و توجه به تیم.....
۸۴	جدول ۴-۱۷- ضریب همبستگی بین فناوری اطلاعات و جاه طلبی.....
۸۵	جدول ۴-۱۸- ضریب همبستگی بین فناوری اطلاعات و پایداری.....

## فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۶۹	نمودار ۴-۱- فراوانی جنسیت.....
۷۰	نمودار ۴-۲- فراوانی سن.....
۷۱	نمودار ۴-۳- فراوانی تحصیلات.....
۷۲	نمودار ۴-۴- فراوانی سابقه کار.....
۷۳	نمودار ۴-۵- فراوانی استفاده از کامپیوتر.....
۷۷	نمودار ۴-۸- نمودار پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و خلاقیت و نوآوری.....
۷۸	نمودار ۴-۹- نمودار پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و خطر پذیری.....
۷۹	نمودار ۴-۱۰- نمودار پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و توجه به جزئیات.....
۸۰	نمودار ۴-۱۱- نمودار پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و توجه به ره آورد.....
۸۱	نمودار ۴-۱۲- نمودار پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و توجه به اعضا.....
۸۲	نمودار ۴-۱۳- نمودار پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و تاثیر نتایج تصمیمات.....
۸۳	نمودار ۴-۱۴- نمودار پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و توجه به تیم.....
۸۴	نمودار ۴-۱۵- نمودار پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و جاه طلبی.....
۸۵	نمودار ۴-۱۶- نمودار پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و پایداری.....



## چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین استفاده از فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی در کارکنان استانداری کرمان بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان استانداری کرمان که برابر با ۴۰۰ نفر می باشد که ۱۹۶ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه ی آماری انتخاب شدند. این تحقیق بر اساس ماهیت و روش از نوع توصیفی-همبستگی است. همچنین بر اساس هدف، در دسته تحقیقات کاربردی قرار می گیرد که با استفاده از شیوه تحقیقات میدانی به جمع آوری داده ها پرداخته شده است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش نامه محقق ساخته میزان استفاده از فناوری اطلاعات براساس پرسشنامه فناوری اطلاعات ابراهیمی و پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز بود که روایی و پایایی آن ها مورد تایید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ انجام گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که بین استفاده از فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی در کارکنان استانداری کرمان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. همچنین رابطه بین فناوری اطلاعات با تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی شامل: خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، توجه به اعضای سازمان، نتایج تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم، جاه طلبی و تهورطلبی و پایداری تایید گردید.

## واژگان کلیدی:

فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، کارکنان، استانداری کرمان

**فصل اول:**  
**کلیات پژوهش**

تغییرات محیطی عصر کنونی از جمله؛ ظهور و پیشرفت سریع فناوری اطلاعات، افزایش انتظارات مشتریان، ضرورت انعطاف پذیری و توجه به کیفیت خدمات سازمانها را به جستجوی راهی برای بقاء حیات خود وادار کرده است. امروزه سیستم های اداری، سیستم های بین المللی هستند که وظیفه اصلی آنها، ایجاد ارتباط و بهبود ارتباطات است. ارتباطات از لحاظ اطلاعات تجاری اهمیت زیادی دارد و رمز بقای سازمان ها و تداوم فعالیت های آنها، تجهیز این سازمان ها به ابزارهای رقابتی عصر اطلاعات و ارتباطات، یعنی سیستم های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات می باشد. فناوری اطلاعات مربوط به سخت افزار و نرم افزار کامپیوتر برای پردازش، ذخیره سازی و انتقال اطلاعات می باشد و موجب ایجاد دگرگونی و تحول در روشهای زندگی، آموزش و کار خواهد شد و بر ساختار سازمان نیز تاثیر خواهد داشت. لذا، سازمانها باید در جهت بکارگیری و استفاده بهینه از فناوری اطلاعات و ارتباطات، آمادگی لازم را داشته باشند تا بتوانند در این مسیر گامهای مهم و صحیح را در عرصه سازمان بردازند. یکی از مهمترین عوامل موفقیت و شکست در این مسیر فرهنگ سازمانی است (عسکری و همکاران، ۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی، نوعی برنامه ریزی اندیشه جمعی است که در سالیان اخیر به عنوان یک تفکر غالب در عرصه سازمان ها مطرح بوده است. این اندیشه جمعی، متمایز کننده اعضا از یک گونه به گونه دیگر است. هر کس به نوعی با جمع و گروه های انسانی کارکرده باشد، از وجود این پدیده مهم سازمانی آگاه است. دوران جدید که به عصر اطلاعات موسوم است، دوران فناوری اطلاعات و ارتباطات می باشد، بشر امروز جامعه ای مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات را تجربه می کند که از ویژگی های خاص خود برخوردار است. چنین جامعه ای را جامعه اطلاعاتی می گویند(صرافی زاده، ۱۳۹۰).

جامعه اطلاعاتی جامعه ای است که در آن زندگی اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی افراد جامعه به فناوری اطلاعات و ارتباطات وابسته است و جامعه ای است که در آن مردم در محل کار، منزل و حتی در اماکن تفریحی از این فناوری حداکثر استفاده را می برند. فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه های سازمانی تأثیر می گذارد و به گفته ادگار شاین، پدیده مشترکی در سازمان است که بر اساس اعتقادات و ارزشهای مشترک در بین اعضای سازمان، به سازمان قدرت میبخشد و بر نگرش، رضایت شغلی، سطح تعهد، هدف گذاری، اجرای استراتژی و ... تأثیر میگذارد. نیروی انسانی، به عنوان مهمترین منبع اصلی و سرمایه سازمان با استفاده از فناوری، اطلاعات، مواد، تجهیزات و بودجه به تولید کالا و خدمات میپردازد و در صورتی درست عمل کند، سازمان نیز از عملکرد خوبی برخوردار خواهد شد. لذا سازمان از طریق توجه به فرهنگ و شناخت فرهنگ موجود سازمان و خلق ارزشهای مناسب در حمایت از فرهنگ مطلوب میتواند در راستای به کارگیری مؤثر فناوری اطلاعات و ارتباطات سازمان

نقش مهمی را ایفا نماید لذا در این پژوهش به بررسی رابطه بین استفاده از فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی در کارکنان استانداری کرمان پرداخته شده است.

## ۱-۲- بیان مسئله

نفوذ فناوری اطلاعات به ساختار و سطوح یک سازمان حاکی از ورود اجتناب ناپذیر سازمان به عصر فناوری اطلاعات است. در ابتدای این عصر، استفاده از پردازش داده ها تنها به بخش های داده پردازی و فقط به انجام عملیات بسیار خاص با اعداد محدود می شود. سازمان هایی که از فناوری اطلاعات به صورت کامل تر استفاده می کنند گستره بسیار وسیعی از فناوری های سخت افزاری و نرم افزاری را توسط افراد و گروه های مختلف و برای وظایف و فعالیتهای متنوع به کار می گیرند. فناوری اطلاعات توسط متخصصان و فقط در بعضی زمینه ها استفاده می شود. کاربرد این سیستم محدود به عملیات های مدیریتی و یا عملیاتی بسیار تخصصی و فنی در چارچوب قرار داد و قوانین درون سازمانی است. استفاده از فناوری اطلاعات قابل اعتماد برای موفقیت و امکان رقابت سازمانها در سراسر جهان امروز به عنوان موضوعی کاملاً ضروری حیاتی تبدیل شده است (اعتماد، ۱۳۸۶). امروزه تحولات شگرفی در زمینه فناوری اطلاعات رخ داده و پیشرفت های آن فراگیر شده است، به طوری که روندهای دگرگونی را در زمینه های مختلف ایجاد کرده است. مهم ترین ویژگی های آن سرعت زیاد در پردازش داده ها، دقت فوق العاده زیاد، سرعت بالای دسترسی به اطلاعات، به روز بودن، امکان مبادله الکترونیکی اطلاعات، کیفیت بالا، قیمت فوق العاده ارزان و رو به کاهش است، از طرفی گسترش حجم عملیات و پیچیده تر شدن امور را در پیش داریم. با توجه به این عوامل دیگر نیازی به توجیه استفاده از فناوری اطلاعات در دنیای امروز نخواهیم داشت و حسابداری نیز ناگزیر به کاربرد و استفاده از تمام یا برخی از روش های نو در ارائه خدمات و وظایف خود است (الهی و آذر، ۱۳۷۸). جوامع به عنوان مجموعه های انسانی دارای فرهنگ هایی می باشند که راهنمای عمل گروهی آن ها میباشد یکی از این مجموعه های انسانی، سازمان می باشد که به طور خلاصه این چنین تعریف میشود محل اجتماع مردمی که با هم طبق یک سازماندهی هماهنگ و مصوب کار می کنند تا هدفهای سازمانی را تحقق بخشند (افجه، ۱۳۹۵: ۱۶). سازمان ها ترتیبات اجتماعی برای کنترل عملیات رسیدن به هدف های جمعی و محل خلق مدیریت های آگاهانه و ترتیبات لازم برای تحقق بخشیدن هدف ها به وسیله ابزار های جمعی می باشند. لذا می توان فرهنگ سازمانی که به عنوان رفتار های غالب در سازمان شناخته می شود را به این گونه تعریف کرد: مجموعه ای از ارزش های کلیدی، باورهای راهنما، و تفاوت هایی می داند که در اعضای یک سازمان

مشترک است (اسیرسیچ به نقل از مشبکی، ۱۳۹۲: ۴۳۸). فرهنگ الگویی از مفروضات مشترک است که گروه فرا می گیرد، به طوری که مشکلات انطباق پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را حل می کند، و به سبب عملکرد و تأثیر مثبتش معتبر دانسته می شود و از این جهت به مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس در خصوص آن مشکلات گروه، به اعضای جدید آموزش و یاد داده میشود (شین<sup>۱</sup>، ۱۳۹۵: ۳۰). فرهنگ مجموعه ای از معرفت، عقاید، اخلاقیات، قوانین، آداب و رسوم و همه قابلیت های و عاداتی دانسته که انسان به عنوان عضوی از جامعه می پذیرد (زیاری<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹: ۴۴). در مطالعاتی که هافستد<sup>۳</sup> (۱۹۸۰) و شین (۱۹۹۷) انجام دادند، فرهنگ را مجموعه ای متمایز، شامل سطوح مختلفی مانند ارزش های اصلی، هنجارها، باورها، آرمانها، رفتارها و موارد دست ساز بشر می داند (هافستد، ۱۹۸۰ و شین، ۱۹۹۷). فرهنگ سازمانی را یک نظام نظارت اجتماعی بالقوه میدانند که در برابر نظام نظارت رسمی قرار دارد. نظام نظارت اجتماعی همان نظام غیر رسمی است که در برگیرنده ی کنشها و میان کنشهای غیررسمی، احساسها، هنجارهای گروهی و ارزشهایی است که افراد سازمان بر آن مهر تأیید میزنند (طوسی، ۱۳۸۹: ۱۴). در سازمانهای موفق که فرهنگ سازمانی قوی و نهادینه تری دارند، مدیران ارشد و طراز اول بصیرت، دیدگاهها و نگرشهای روشن و مشخصی درباره ی حال و آینده و مسیر رشد و ترقی سازمان خود دارند. پیتر سنچ معتقد است که یکی از راههای ایجاد فرهنگ سازمانی، آشنا کردن کارکنان با ویژگیها، نقش و اهمیت آن است (سنگه، ۱۳۷۵: ۲۹۵). فنآوری اطلاعات در یک سازمان به کارکنان امکان می دهد کارایی و اثربخشی خود را بالا ببرند و همچنین موجبات اثربخشی سیستمهای مدیریت کارآتر و پیشرفته تر را در سازمان فراهم نمایند و سبب پیشرفت افراد می شود، و این نیازمند وجود فرهنگی قوی می باشد. بنابراین با توجه به اهمیت مسائل فوق در این تحقیق بدنبال پاسخ به این سوال هستیم، که آیا بین استفاده از فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد یا خیر؟

### ۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

دنیای امروز بیش از گذشته با یک پدیده ثابت و اجتنابناپذیری همراه است که شدت و سرعت و عدم اطمینان آن با پدیده جهانی شدن، حیرت آور بوده که آن را تغییر "نامیده اند و در تمام زمینه های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی به نحوی ساری و جاری است و در نتیجه بررسی، شناخت، پیش بینی و انطباق با

<sup>1</sup> Schein

<sup>2</sup> Ziyary

<sup>3</sup> Hofested