



تبیین نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سیستم اطلاعات مدیریت و جانشین‌پروری در سازمان‌ها

عباس‌علی بذرافشان *

نادر شهامت **

مریم اکبرپور ***

سعیده علیمحمدی ****

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تبیین نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه سیستم اطلاعات مدیریت و جانشین‌پروری است. روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. روش تحلیل این پژوهش از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بوده است. جامعه پژوهش شامل ۸۵۰ نفر از مدیران، معاونان و معلمان مدارس دوره اول و دوم ناحیه چهار شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۳۹۶ بوده که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب، ۲۰۰ نفر از آنها انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲)، سیستم اطلاعات مدیریت اکبری (۱۳۹۰) و مدیریت جانشین‌پروری راث‌ول (۲۰۰۲) استفاده شد که پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۷۴ و ۰/۷۹، به دست آمد. به منظور تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، t تک‌گروهی، ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، و مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. نتایج نشان داد سه متغیر اصلی پژوهش (اخلاق حرفه‌ای، مدیریت اطلاعات، جانشین‌پروری)، با یکدیگر رابطه مثبت و معناداری ($P < ۰/۰۱$) دارند. مدل‌یابی معادلات ساختاری نیز حاکی از تأثیر مدیریت اطلاعات بر اخلاق حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای بر جانشین‌پروری دارد. هم‌چنین، مدیریت اطلاعات به طور غیرمستقیم و با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای بر جانشین‌پروری اثر می‌گذارد. نتایج هم‌چنین، نشان داد که مدیریت اطلاعات به طور مستقیم بر جانشین‌پروری نیز تأثیرگذار است. براین اساس می‌توان به این نتایج دست یافت که مدیریت اطلاعات نقش مؤثری در نظام جانشین‌پروری ایفاء می‌کند و ضرورت تعهد و توجه مدیران ارشد به معیارهای اخلاق حرفه‌ای، درخصوص فراهم‌سازی مقدمات اجرای این برنامه در مؤسسات آموزشی، لازم و ضروری به نظر می‌رسد.

واژگان کلیدی

سیستم اطلاعات مدیریت، اخلاق حرفه‌ای، جانشین‌پروری

[°] دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران abazrafshanalil822@yahoo.com

^{°°} استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران nader-shahamat@yahoo.com

^{°°°} دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران maryamakbarpour53@gmail.com

^{°°°°} دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران alimohammadi20@gmail.com

نویسنده مسؤل: عباس‌علی بذرافشان

مقدمه

از دیرباز اطلاعات^۱ نقش به‌سزایی در زندگی بشر داشته است تا آنجا که اعداد و ارقام و بعد از آن نظام شمارش از اولین دستاوردهای بشر می‌باشد. اما جهت استفاده از آن سال‌ها و بلکه قرن‌ها به طول انجامید تا ابزارهای جدید ایجاد شدند. همه افراد به این که جهان در عصر اطلاعات قرار گرفته است آگاهی کافی دارند و هرکس در دریایی از اطلاعات غرق شده است. که تمام توان بهره‌گیری از آن را ندارد. اما شاید تعداد کمی بپذیرند که وارد دوره تازه‌ای شده‌اند که عصر اطلاعات است و این عصر گرچه جدید است، ولی حجم دانش آن، آنقدر زیاد است که استفاده تام و تمام آن، از عهده آنها خارج است (Ghasiri, 2008). امروزه، یک سازمان موفق به شدت وابسته به سیستم‌های اطلاعات، برای بهبود کار خود از یک سو، و از سوی دیگر دستیابی به اهداف و مزایای آن در دنیای رقابتی است، زیرا سیستم‌های اطلاعاتی در حل مشکل هر دو محیط ساخت‌یافته و غیرساخت‌یافته به تصمیم‌گیری مدیران کمک می‌کند (Alkhaffaf, 2012). از سوی دیگر، نظام اداری فعلی به علت نارسایی‌ها و ابهامات موجود در سیستم‌ها، فرآیندها و روش‌های انجام کار، غیرمدون بودن روابط و رفتارها و غیرشفاف بودن عملیات و نیز تنوع و تعدد قوانین و مقررات سنتی و ناکارآمد حاکم، هم‌چنین، حاکمیت عادات و سلايق مجریان به گونه‌ای است که ضرورت تدوین و بهبود فرآیندها و روش‌های انجام کار و اتوماسیون فعالیت‌ها و بهره‌گیری از فن‌آوری‌های مناسب را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. (Nekoei Moghadam, 2008). یکی از مهم‌ترین فن‌آوری‌ها در این خصوص، سیستم‌های اطلاعاتی است. سیستم‌های اطلاعاتی می‌توانند به سازمان‌ها کمک کنند تا دامنه فعالیت خود را به دور دست‌ها توسعه دهند، کالا و خدمات جدید ارایه دهند، شغل‌ها و جریان‌ات کار را تغییر شکل دهند و چه بسا که تغییرات مهمی را در نحوه سازمان‌دهی کار و تجارت به وجود آورند و بدین کارآیی و بهره‌وری خود را افزایش دهند. (Sen james, 2003). البته عدم توجه به اخلاق حرفه‌ای در این حوزه، موجب ایجاد مشکلات زیادی گردیده که نیازمند رسیدگی است. موضوع اخلاق حرفه‌ای مدت زمانی است در کشورهای مختلف و در گروه‌های شغلی و حرفه‌ای مختلف مورد توجه قرار گرفته و تلاش‌هایی در جهت تدوین کدها و استانداردهای اخلاقی صورت گرفته است. دانشگاه‌ها نیز از آن جا که به مثابه پیش‌سازان حرکت‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جوامع بوده و اعتقادات و باورهای حاکم

بر آنها، دیر یا زود به کل جامعه تسری یافته و عرصه‌های تازه‌ای را به سوی آحاد مردم خواهد گشود، از توجه به اخلاق حرفه‌ای بی‌نیاز نیستند (Mohseni & Nemati, 2010). عدم تطابق در رشد فناوری اطلاعات و علم اخلاق اطلاعات و دانش، دو عنصر اصلی هستند که برای فرد و اجتماع ایجاد قدرت می‌کنند و بایستی توسط اخلاق و قانون مهار گردند. در کل، جلوگیری و کاهش جنبه‌های منفی فناوری اطلاعات از سه طریق فناوری، قانون و اخلاق امکان‌پذیر است که در این بین روش اخلاقی روشی عادی محسوب می‌شود که به تدریج می‌تواند در فرهنگ و ارزش‌های افراد رسوخ کرده و موجب کاهش اثرات منفی گردد. با رشد فناوری اطلاعات، بایستی اخلاق هم توسعه یابد تا تعادل جوامع حفظ گردد. امروزه، کفه ترازو در توسعه فناوری اطلاعات بسیار سنگین است و آنچه که در اخلاق در حوزه فناوری مطرح است، بسیار ناچیز است. در واقع، اخلاق نتوانسته است به همراه فناوری اطلاعات رشد و توسعه نماید. در تطابق رشد فناوری اطلاعات با اخلاق شاهد فاصله اساسی بین آنها و کمبود دستورات اخلاقی هستیم. (Sohrabi, 2009). البته باید توجه داشت که تربیت اخلاقی به گونه‌ای است که نمی‌توان آن را مانند آموزش ریاضی فقط در ساعاتی خاص اجرا کرد. بلکه این امر در هر وضعیت و مکانی قابل رخ دادن است. معلمان ضمن تدریس موضوعات گوناگون، در موقعیتی قرار دارند که تعلیم اخلاق می‌دهند. لذا، باید به قدر کافی در رفتارهای خود تامل کنند و بکوشند ارزش‌ها را بدون تظاهر و به صورت واقعی در رفتار خود آشکار سازند (Khosrvi & Bagheri, 2007). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. در واقع، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (Araste & Jahed, 2011). کدهای اخلاقی همواره هم از سوی نظریه‌پردازان و هم از سوی افراد اجرایی به عنوان ابزاری تأثیرگذار بر روی رفتار کارکنان در نظر گرفته شده است. با توجه به تحقیقات زیادی که در زمینه رابطه وجود کدهای اخلاقی با مؤلفه‌های مختلف سازمانی صورت گرفته، اشاره می‌شود که اطلاعات کمی در زمینه نحوه تأثیرگذاری کدهای اخلاقی بر روی رفتار فردی وجود دارد (Dodgkosh, 2013). اولین افکار و ابتکار در زمینه برنامه‌ریزی

جانشین‌پروری در سال ۱۹۱۶ میلادی توسط (Henri Fayol)، ارایه گردید. وی که یک نظریه پرداز مدیریتی بوده با ارایه ۱۴ اصل مدیریت عام تحولی در مدیریت سرمایه انسانی ایجاد نمود. فایول در چهارده اصل مدیریت کلاسیک خود که آن را در اوایل قرن بیستم مطرح ساخت و تا به امروز نیز مورد توجه بوده است، خاطر نشان ساخت که مدیریت در برابر اطمینان از تداوم اشتغال کارکنان خود مسئول می‌باشد. وی معتقد است که اگر این نیاز نادیده انگاشته شود در نهایت، پست‌های کلیدی سازمان توسط افراد نامناسبی پر خواهد شد (Ghlipour, 2011). زیرا، جانشین‌پروری^۱ شبیه مسابقه دو امدادی است که هر کس در مسیر و حرکت، مسؤولیت را به دیگری واگذار می‌کند. در این مسابقه تیمی، هر گروه که چوبش به زمین می‌افتد (اگر وقفه‌ای در جایگزینی پیش آمد)، مسابقه را می‌بازد (Shojaei, 2007). البته در این خصوص، ذکر چند نکته ضروری به نظر می‌رسد، نخست این که هدف اصلی مدیریت جانشین‌پروری، تأمین مستمر و عرضه استعداد‌های انسانی سازمان است که منجر به تدوین استانداردهای عملکردی مناسب و حفظ و نگهداری افراد کلیدی سازمان می‌شود. به بیان ساده‌تر مدیریت جانشین‌پروری به سازمان اطمینان می‌دهد که کارکنان عالی رتبه مناسب را برای تصدی مشاغل شایسته آنان و در زمان مناسب در اختیار خواهد داشت (Eidi & Dianati, 2008). دوم این که در یک سازمان عوامل انسانی بیش از سایر عوامل در نگهداری و گسترش سطح عملکرد و تکمیل مأموریت سازمان نقش دارند و بهبود کیفیت و بهره‌وری، به عوامل انسانی، بستگی پیدا می‌کند و سرمایه‌گذاری در حوزه‌های شناخت استعدادها، انتخاب و به کارگیری نیروهای انسانی شایسته در سطوح مختلف مشاغل سازمانی، پایش عملکرد، افزایش مهارت و هدایت صحیح نیروی انسانی امری ضروری است و در این میان انتخاب مدیران در هر سازمانی از یکی از منابع تأمین نیروی انسانی مورد نیاز در پست‌های مختلف هر سازمان، از اولویت بیشتری برخوردار است (Sambrook, 2008). سوم این که تقاضای رو به افزایش کارفرمایان برای جذب نیروهای ماهر از سویی و تمایل کارکنان برای تصاحب و در اختیار گرفتن مشاغل با ارزش از سوی دیگر، موجب شده است که نبرد و مبارزه‌ای شکل بگیرد که باید آن را جنگ استعدادها^۲ نامید. در این نبرد سازمان‌های موفق تلاش می‌کنند تا با به کارگیری رویه‌ها، برنامه‌ها و راهبردهای مناسب بتوانند استعدادهایی را که برای تداوم حیات‌شان ضروری هستند، جذب و نگهداری کنند. بدین منظور، سازمان‌ها باید بدانند با چه

1. Succession
2. War of talent

نیازهایی در حال حاضر و در آینده روبه‌رو هستند تا بتوانند طبق آن استعداد‌های بالقوه و بالفعل را از میان کارکنان شناسایی و به عبارت دیگر، قادر باشند بر استعدادها مدیریت کنند (Gay & Sims, 2009).

پژوهش حاضر، با هدف تبیین نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه سیستم اطلاعات مدیریت و جانشین‌پروری انجام گرفته است. سه متغیر مورد توجه در این پژوهش، از مسایل جدید و مورد مطالعه سازمان‌های آموزشی کنونی است تا این سازمان‌ها را برای آینده‌ای که در پیش روی خود دارند، به شکل اثربخش و کارآمدتری آماده نماید. ضرورت توجه به برنامه‌های آموزشی مدون، در سازمان‌های آموزشی، روشن و مسلم است، زیرا این برنامه‌ها در رشد، تعالی و تربیت کارکنان سازمان‌ها نقش مؤثری را ایفا می‌کنند. در این میان، استفاده از سیستم اطلاعات مدیریت به عنوان یک منبع قدرت، برای مدیران و سازمان‌ها در دنیای پیشرفته کنونی، امری حیاتی است. اطلاعات می‌تواند بر همه بخش‌های مختلف یک سازمان اثر گذاشته و عناصر مختلف سازمان را به یکدیگر متصل نماید و شرایط لازم را جهت ایجاد دوره‌های کارآموزی و پرورش مهارت‌های مورد نیاز کارکنان به منظور تصدی مشاغل مدیریتی در آینده فراهم سازد. البته، نکته‌ای که در این بین باید به آن توجه داشت توجه به مسایل اخلاقی در استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی توسط سازمان‌ها است. زیرا بی‌توجهی به مسایل اخلاقی در این خصوص، می‌تواند موجب بروز فجایعی در این زمینه گردد که جبران آنها بسیار سخت و گاهی حتی غیرممکن است. از اینرو، به کارگیری مهارت‌های مدیریتی مناسب با آمیختن جوهر اخلاق، در سیستم مدیریت اطلاعات، به عنوان یکی از ارکان اساسی در سازمان‌ها، جهت تحقق اهداف و مقاصد سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار است تا از این طریق مدیران قادر باشند به منظور آموزش و تربیت نسل آینده سازمان، تصمیمات سریع‌تر و بهتری را اتخاذ نمایند.

با توجه به این که در این پژوهش به سه مفهوم اساسی شامل مدیریت اطلاعات، اخلاق حرفه‌ای و جانشین‌پروری، پرداخته شده است. از اینرو، در ادامه در خصوص تشریح تعاریف، مفاهیم، ابعاد و پژوهش‌های میدانی این متغیرها، مطالبی عنوان گردیده است (Choo, 1998) مدلی را برای مدیریت اطلاعات ارائه می‌کند که شامل ۵ گام اساسی است: شناسایی نیازهای اطلاعاتی، کسب اطلاعات، سازمان‌دهی و ذخیره اطلاعات، اشاعه اطلاعات و به کارگیری اطلاعات. هر کدام از این مراحل پنج‌گانه نیازمند طراحی، سازمان‌دهی، هماهنگی و کنترل مجموعه، از فعالیت‌هایی است

که به پشتوانه فناوری اطلاعات صورت می‌گیرند. بر اساس نظر (Choo, 1998)، مدیریت اطلاعات عامل کلیدی در ایجاد و به‌کارگیری دانش در سازمان است و باید منجر به سازمانی هوشمند^۱ شود (Choo, 1998). براین اساس سیستم اطلاعاتی یک سیستم فعالیت انسانی است و لذا، آن را باید از یک منظر انسانی مطالعه کرد. اگر چه هر کجا که لازم باشد، فناوری به کمکش می‌آید (Clark, 2010). به اعتقاد گوردن (Gordon, 2004)، سیستم اطلاعاتی؛ شامل فناوری اطلاعات، داده‌ها، رویه‌های پردازش داده‌ها و افرادی است که داده‌ها را جمع‌آوری و پردازش می‌کنند (Sarlak & Farati, 2014). سیستم اطلاعاتی ترکیبی از نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای رایانه، پایگاه داده‌ها، روش‌های دستی و الگوهایی بر اساس تجزیه و تحلیل، برنامه‌ریزی، کنترل و تصمیم‌گیری است. بنابراین، می‌توان سیستم اطلاعاتی مدیریت را سیستمی رسمی در سازمان دانست که گزارش‌های لازم را برای فرآیند اخذ تصمیم مدیریت فراهم می‌کند (Bagheri, Eskandari & 2011).

کارکردهای سیستم اطلاعات مدیریت

۱. فراگیر بودن: به دلیل این که تصمیم‌گیری‌های مدیریت تمامی سازمان‌ها را در بر می‌گیرد سیستم اطلاعات مدیریت نیز در برگیرنده تمامی اطلاعات سازمان و برای تمام سطوح مدیریت است و بدین خاطر تمام سیستم‌های رسمی و غیررسمی دستی و رایانه‌ای را در بر می‌گیرد.
۲. هماهنگ بودن: این سیستم از اجزاء و قسمت‌های متعدد تشکیل می‌شود، از این‌رو، تأمین هماهنگی اجزاء متعدد سیستم از اهمیت تعیین‌کننده‌ای برخوردار است.
۳. سیستم‌های فرعی یک‌پارچه: این سیستم‌ها از تعدادی سیستم‌های فرعی با وظایف و نظام پردازش متفاوت تشکیل می‌شود که ضمن داشتن استقلال در تأمین داده‌های مورد نیاز سیستم اطلاعات مدیریت مشارکت دارند (Mostajeran, 1999).

متغیر دومی که در این تحقیق به بحث درباره آن پرداخته شده است، اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از اصول و استانداردهایی که برخورد مناسب و عمل قابل قبول را در زمینه‌های مختلف شغل هدایت می‌کند و به عنوان راهنمای کارکنان مختلف مورد تأکید قرار می‌گیرد (Herriot et al., 2008). به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است که در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه یا

فرد برای توسعه می‌باشد (Cadozier, 2002). در بیشتر تعریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای شده است، دو ویژگی دیده می‌شود: الف. وجود نگرش اصالت فرد و فرد گرایی؛ ب. محدود بودن مسؤلیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تحویلینگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای است؛ زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب و کار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. با توجه به همین دیدگاه بود که در این اواخر نیز بحث از اخلاق حرفه‌ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شد (Gharamaleki, 2009).

متغیر سومی که در این تحقیق مورد بررسی و تحقیق قرار گرفته است جانشین‌پروری است در ادبیات موجود در باره جانشین‌پروری چارچوب نظری جامع و کاملی که مورد توافق همه باشد، وجود ندارد. تاکنون مدل‌ها و رویکردهای مختلفی درباره این موضوع شناسایی شده است که عوامل و متغیرهای متعددی را در موضوع جانشین‌پروری مؤثر دانسته‌اند. اما این رویکردها نتوانسته‌اند تمام جنبه‌های توسعه سازمانی را مد نظر قرار دهند (Barker, 2006). البته به اعتقاد (Barden, 2006) محققان در آموزش عالی تمایلی به بررسی حوزه جانشین‌پروری نداشته‌اند و این امر منجر به کمبود تحقیقات مربوط به رابطه بین جانشین‌پروری و مدیریت اجرایی آموزش عالی شده است. باردن (Bardin, 2006). با این وجود برنامه‌ریزی جانشین‌پروری به عنوان یک مسأله ضروری برای گسترش تعداد مدیران بالقوه در آموزش و به‌خصوص آموزش عالی و نیز بهبود کیفیت و کمیت مدیران آینده آموزش قلمداد می‌شود (Olson, 2008). به طور کلی، در بیان ضرورت وجود این برنامه در سازمان‌ها می‌توان گفت که اگر چه جانشین‌پروری در ابتدایی‌ترین تعریف خود به عنوان تعیین راهبران آینده تعریف می‌گردد؛ اما در واقع، این برنامه‌ریزی به مثابه فراگرد ارادی برای اطمینان از تداوم در منصب‌های کلیدی، حفظ و توسعه‌ی سرمایه معنوی و دانشی برای آینده و تشویق افراد برای توسعه، از راهبرد کلانتر برنامه‌ریزی نیروی انسانی نشأت می‌گیرد. هیلتون و جکسون (Hilton & Jackson, 2007). جانشین‌پروری را این‌گونه تعریف می‌کند: کوشش سنجیده و نظام‌مندی که مدیران سازمان برای حصول اطمینان از تداوم رهبری و مدیریت در پست‌های اصلی و نگهداری و پرورش سرمایه‌های فکری و علمی به منظور تشویق افراد به ارتقا انجام می‌دهند (Rothwell, 2006).

در بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر موفقیت سیستم‌های اطلاعاتی با استفاده از شاخص‌های ادراکی، رضایی و همکاران (Rezai et al., 2009)، داده‌های خود را با استفاده از پرسش‌نامه، در بین ۱۳۲ مدیر در بخش توسعه کشاورزی به دست آوردند. هفت عامل سازمانی در این مقاله ساختار سیستم اطلاعاتی، حمایت مدیریت ارشد، سبک مدیریت، دانش فناوری اطلاعات مدیریتی، همترازی هدف، تخصیص منابع و زیرساخت سیستم اطلاعاتی بودند. آنها در این مطالعه به این نتیجه رسیدند که عوامل سازمانی به طور معناداری با موفقیت سیستم اطلاعاتی رابطه دارد. شاه‌محمدی و همکاران (Shahmohamadi et al., 2010)، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که فناوری اطلاعات در طراحی و برنامه‌ریزی، اجراء، یادگیری، ارزشیابی آموزشی و ساختار آموزش نقش مؤثری دارد. تاج‌آبادی و همکاران (Tajabadi et al., 2012)، در پژوهشی به بررسی فلسفه اخلاق در توسعه فناوری اطلاعات و بررسی چالش‌های آن در جامعه اطلاعاتی، پرداختند؛ نتایج این تحقیق نشان داد که اخلاق نقش مؤثری در سلامت فضای مجازی، بالابردن امنیت اجتماعی و حفظ حریم خصوصی و ممانعت از انتشار اطلاعات مربوط به آن، ایفاء می‌کند. فتحیان و شیخ (Fathiyan & Sheikh, 2017)، در پژوهشی تأثیر فناوری اطلاعات بر چابکی شرکت‌های کوچک و متوسط را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که فناوری اطلاعات تأثیر مستقیم و غیرقابل انکاری بر چابکی شرکت‌های کوچک و متوسط دارد. دیهیم و همکاران (Deyhim et al., 2015)، در تحقیقی به بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش سازمان‌ها پرداختند. نتایج نشان داد، فناوری اطلاعات از مهم‌ترین عواملی است که بر کمیت و کیفیت مدیریت دانش در سازمان اثرگذار است. مرکز مطالعه آداب حرفه‌ای^۱ در مؤسسه فناوری ایلینوی^۲ در شیکاگو و پایگاه اینترنتی آن، از جمله منابعی است که می‌تواند مورد استفاده دانشجویان و مدرسان دروس اخلاق و فناوری اطلاعات قرار گیرد. این مرکز مستمراً کارگاه‌هایی در زمینه درج و یک‌پارچه‌سازی آداب حرفه‌ای موجود فناوری‌های گوناگون، در دروس فنی را آموزش و پایگاه اینترنتی آن آداب حرفه‌ای کشورهای مختلف را گردآوری کرده و در کنار معیارهای تدوین آداب در دسترس قرار می‌دهد. تحقیقی توسط یزدان ستا و اسعدی (Asadi & yazdanseta, 2015)، با عنوان «مقایسه اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه پیام نور سقز» صورت پذیرفت. نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای کارکنان دو دانشگاه

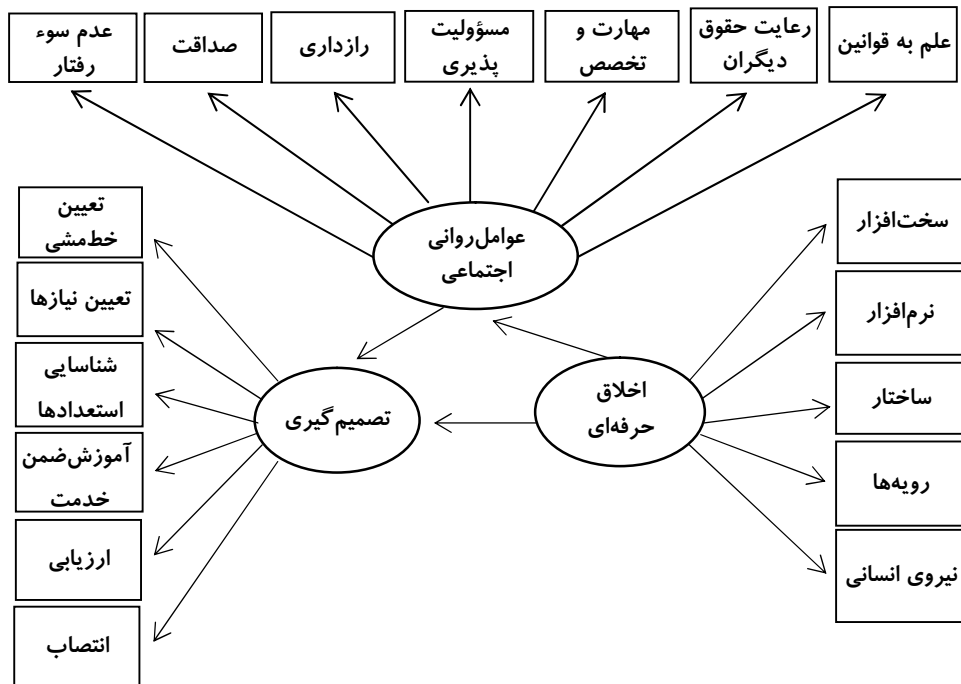
1. CSEP: The Center for the Study of Ethics in the Professions

2. Illinois

تفاوت معنی‌داری با هم نداشتند. هم‌چنین، از لحاظ مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری بین دو دانشگاه مشاهده نشد. در تحقیقی که توسط رحمانی و رجب‌دردی (Rahmani & Rajabdooryi, 2016)، در خصوص بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی مدیران به عمل آمد، نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. در پژوهشی که توسط تبرعی (Tabaroe, 2016)، با موضوع بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی صورت پذیرفت، نتایج نشان دهنده تأثیر بالای اخلاق حرفه‌ای بر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی می‌باشد به طوری که اخلاق حرفه‌ای بیشترین تأثیر را بر مسؤلیت اجتماعی دارد. قلیچ‌لی و همکاران (Ghelichli et al., 2016). در پژوهشی به شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اثربخش بر موفقیت نظام جانشین‌پروری در صنعت بانکداری با استفاده از تکنیک تصمیم‌گیری چند معیاره در میان کارکنان بانک رفاه کارگران پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که عوامل حمایت و مشارکت مدیران ارشد و عدالت به عنوان مهم‌ترین عوامل موفقیت نظام‌های جانشین‌پروری و به‌ویژه در رویکرد اجرا با کانون ارزیابی و توسعه مطرح هستند. هم‌چنین، بر اساس مطالعه‌ای که توسط مجله فورچون گلوبال^۱ بر روی ۱۰۰۰ شرکت انجام گرفت، نشان می‌دهد که تنها ۶۴ درصد این شرکت‌ها فرآیند جانشین‌پروری را به کار می‌گیرند و فقط ۵۰ درصدشان اعتقاد به اثربخشی آن دارند. پژوهشی دیگر حاکی از این است که تقریباً، دو سوم مدیران اجرایی در بزرگ‌ترین سازمان‌های جهان، معتقدند که تا ۱۰ سال آینده سازمان را ترک خواهند کرد. در میان ۳۹ درصد این مدیران گفته‌اند که در ذهنشان جانشینی را برای خود در نظر گرفته‌اند و ۴۵ درصد این مدیران هیچ اقدامی در این رابطه انجام نداده‌اند (Jasko, 2005). و یا در یک تحقیق مشابه دیگر در کانادا که بر روی ۴۳۱۱ مالک شرکت‌های کوچک و متوسط انجام گرفت، با توجه به این که ۷۱ درصد آنها تمایل به خروج از خدمت و یا انتقال مالکیت در طی ۱۰ سال بعد داشتند، فقط ۷ درصد آنها دارای یک طرح رسمی جانشین‌پروری بودند که دلیل این کار را شاید بتوان در دو چیز جست‌وجو کرد ۱. مدیران ارشد خودشان را با توجه به سازمان و شرکت‌شان تعیین هویت می‌کنند و با این تفکر که انتخاب جانشین به معنی پذیرش استعفای یک فرد و اجازه پیدایش هویتی جدید در شرکت است، جانشینی را برای خود پیش‌بینی نمی‌کنند

۲. مدیران ارشد فعلی اغلب ترجیح می‌دهند که جانشین، یکی از اعضای خانواده‌اش باشد (Moradi & Khorasani, 2012).

مدل مفهومی پژوهش: به منظور پیش‌بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش، با توجه به پیشینه نظری و پژوهشی تحقیق، الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه اصلی: سیستم اطلاعات مدیریت با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای بر جانشین‌پروری تأثیر مثبت دارد.

فرضیه‌های فرعی:

فرضیه ویژه اول: اطلاعات مدیریت بر جانشین‌پروری تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ویژه دوم: اطلاعات مدیریت بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت دارد.

فرضیه ویژه سوم: اخلاق حرفه‌ای بر جانشین‌پروری تأثیر مثبت دارد.

روش

روش پژوهش حاضر، از نوع توصیفی همبستگی و روش تحلیل آن از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل تعداد ۸۵۰ نفر از مدیران، معاونان و معلمان مدارس دوره اول و دوم ناحیه چهار شهر شیراز بوده که در سال تحصیلی ۱۳۹۶ مشغول به کار بوده‌اند. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب و برای تعیین حجم نمونه مورد نظر، از فرمول نمونه‌گیری کوکران استفاده شد که حجم نمونه ۲۰۰ نفر محاسبه گردید. آمار جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول زیر منعکس شده است:

جدول ۱. آمار جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان (درصد فراوانی)

شرح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۴۶
	زن	۲۷
تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۸۳
	لیسانس	۴۵
سابقه خدمت	فوق لیسانس و بالاتر	۱/۳۵
	۱۰-۵	۲۰
	۲۰-۱۱	۴۵
	۳۰-۲۱	۳۵

داده‌های مورد نیاز این پژوهش از طریق سه پرسش‌نامه به شرح زیر جمع‌آوری شد:

الف. پرسش‌نامه سیستم اطلاعات مدیریت: برای سنجش سیستم اطلاعات مدیریت در این پژوهش از پرسش‌نامه اکبری (Akbari, 2011)، استفاده شده است. این پرسش‌نامه دارای پنج مؤلفه اصلی و ۴۹ سؤال شامل: مرتبط بودن اطلاعات ارایه شده (۳ سؤال)، دقت دراطلاعات ارایه شده (۶ سؤال)، صحت اطلاعات ارایه شده (۹ سؤال)، ایمنی اطلاعات ارایه شده (۱۳ سؤال)، میزان و نوع اطلاعات (۱۸ سؤال)، می‌باشد که هریک از این مؤلفه‌ها بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً

موافقم=۵) نمره گذاری شد. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ($\alpha=0/74$)، محاسبه گردید که نشان می‌دهد پرسش‌نامه از ضریب پایایی نسبتاً مطلوبی برخوردار است. جهت بررسی روایی ابزار علاوه بر تحلیل محتوا، از تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. بررسی شاخص‌های برازش مانند ($\chi^2/df=1/82$)، ($GFI=0/94$)، ($RMSEA=0/39$)، ($NFI=0/097$)، ($NNFI=0/97$)، ($IFI=0/94$)، ($RFI=0/96$)، تحلیل عاملی را مورد تأیید قرارداد. لذا، می‌توان گفت ابزار پژوهش از روایی سازه برخوردار است.

ب. پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای: پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای که توسط کادوزیر در سال (Cadozier, 2002) ساخته شد. که شامل (۸) سؤال و بر اساس طیف پنج‌گزینه‌های لیکرت از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) تدوین شده بود. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ($\alpha=0/88$)، به دست آمد که نشان می‌دهد، پرسش‌نامه از پایایی مطلوبی برخوردار است. جهت بررسی روایی ابزار علاوه بر تحلیل محتوا، از تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. بررسی شاخص‌های برازش روایی این پرسش‌نامه، علاوه بر تحلیل محتوا، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. بررسی شاخص‌های برازش ($\chi^2/df=2/07$)، ($GFI=0/95$)، ($RMSEA=0/56$)، ($NFI=0/95$)، ($NNFI=0/97$)، ($IFI=0/96$)، ($RFI=0/96$)، تحلیل عاملی را مورد تأیید قرارداد. لذا، می‌توان گفت این پرسش‌نامه نیز از روایی سازه برخوردار است.

ج. پرسش‌نامه جانشین‌پروری: ابزار این پژوهش پرسش‌نامه ۳۰ سؤالی راثلول (Rothwell, 2002)، بود که پس از انجام تغییرات و محاسبه مجدد ضریب پایایی استفاده شد. ضریب پایایی در پژوهش قبل ۰/۸۰ محاسبه شده بود. این وضعیت پرسش‌نامه شامل ۷ مؤلفه برنامه جانشین‌پروری در ۳۰ سؤال بود که هر سؤال خود در دو بخش بررسی شد. هر بخش دارای پنج گزینه بود که بر اساس درجه بندی لیکرت وضعیت مطلوب و موجود میزان اهمیت آن موضوع را از کم به زیاد نشان می‌داد. ضریب پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ $0/79$ تعیین شد که ضریب پایایی متوسط و تقریباً مطلوبی است. جهت بررسی روایی این پرسش‌نامه، علاوه بر تحلیل محتوا، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. بررسی شاخص‌های برازش مانند روایی این پرسش‌نامه، علاوه بر تحلیل محتوا، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. بررسی شاخص‌های برازش مانند بررسی شاخص‌های ($\chi^2/df=1/98$)، ($GFI=0/92$)، ($RMSEA=0/61$)، ($NFI=0/97$)، ($NNFI=0/97$)،

(IFI=۰/۹۵)، (RFI=۰/۹۴)، تحلیل عاملی را مورد تأیید قرار داد. لذا، می‌توان گفت این پرسش‌نامه نیز از روایی سازه برخوردار است.

یافته‌ها

در این پژوهش، آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش نشان داد، سیستم اطلاعات مدیریت با مقدار ۱/۶۵ و سطح معناداری ۰/۱۳۲ اخلاق حرفه‌ای با مقدار ۰/۳۲۷ و سطح معناداری ۰/۶۴۱ و جانشین‌پروری ۰/۷۶۲ و سطح معناداری ۰/۱۸۹ فرض صفر مبنی بر نرمال بودن متغیرها را تأیید نمود. لذا، با فرض مقیاس فاصله‌ای می‌توان از آمار پارامتریک جهت تحلیل داده‌ها استفاده نمود. جهت بررسی رابطه متغیرها از آزمون همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد، سیستم اطلاعات مدیریت با مقدار ضریب همبستگی (۰/۷۳) با اخلاق حرفه‌ای و با مقدار ضریب همبستگی (۰/۳۱) با جانشین‌پروری رابطه مثبت و معناداری در سطح آلفای ۰/۰۱ داشته است. هم‌چنین، اخلاق حرفه‌ای با مقدار ضریب همبستگی (۰/۵۲) با جانشین‌پروری رابطه مثبت و معناداری داشته است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

انتصاب	ارزیابی	آموزش ضمن خدمت	شناسایی استعدادها	تعیین نیازها	تعیین خط مشی‌ها	عدم سوء رفتار	صداقت	رازداری	مسئولیت‌پذیری	مهارت و تخصص	رعایت حقوق دیگران	علم به قوانین	نرم‌افزار	سخت‌افزار	رویه‌ها	ساختار	نیروی انسانی	
																	۱	نیروی انسانی
																	۰/۷۷	ساختار
															۱	۰/۸۴	۰/۸۸	رویه‌ها
														۱	۰/۸۵	۰/۸۷	۰/۷۵	سخت‌افزار
													۱	۰/۷۹	۰/۸۴	۰/۸۸	۰/۷۳	نرم‌افزار

ادامه جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

انتصاب	ارزیابی	آموزش ضمن خدمت	شناسایی استعدادها	تعیین نیازها	تعیین خط مشی‌ها	عدم سوء رفتار	صداقت	رازداری	مسئولیت‌پذیری	مهارت و تخصص	رعایت حقوق دیگران	علم به قوانین	نرم افزار	سخت افزار	رویه‌ها	ساختار	نیروی انسانی	
												۱	۰/۸۱	۰/۷۲	۰/۸۵	۰/۸۷	۰/۹۱	علم به قوانین
											۱	۰/۸۹	۰/۸۲	۰/۷۶	۰/۸۸	۰/۸۳	۰/۸۹	رعایت حقوق دیگران
										۱	۰/۷۳	۰/۸۲	۰/۸۹	۰/۸۱	۰/۸۹	۰/۸۷	۰/۸۷	مهارت و تخصص
									۱	۰/۸۶	۰/۷۶	۰/۹۰	۰/۷۶	۰/۷۹	۰/۹۱	۰/۸۱	۰/۹۱	مسئولیت‌پذیری
								۱	۰/۸۱	۰/۷۶	۰/۷۱	۰/۸۶	۰/۷۰	۰/۶۳	۰/۷۲	۰/۷۶	۰/۸۷	رازداری
							۱	۰/۸۲	۰/۸۷	۰/۷۹	۰/۷۰	۰/۸۴	۰/۷۲	۰/۶۵	۰/۸۰	۰/۸۲	۰/۸۸	صداقت
					۱	۰/۸۴	۰/۷۲	۰/۸۸	۰/۷۲	۰/۷۸	۰/۸۹	۰/۷۶	۰/۴۹	۰/۸۶	۰/۹۰	۰/۸۷	۰/۸۷	عدم سوء رفتار
					۱	۰/۷۴	۰/۶۶	۰/۷۰	۰/۸۹	۰/۸۵	۰/۸۳	۰/۹۰	۰/۸۱	۰/۵۶	۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۸۹	تعیین خط مشی‌ها
				۱	۰/۹۲	۰/۷۴	۰/۷۳	۰/۶۲	۰/۸۷	۰/۸۱	۰/۸۵	۰/۸۶	۰/۸۰	۰/۷۵	۰/۸۷	۰/۸۷	۰/۸۵	تعیین نیازها
			۱	۰/۸۷	۰/۸۵	۰/۷۶	۰/۸۶	۰/۶۰	۰/۸۸	۰/۸۲	۰/۸۳	۰/۸۹	۰/۷۹	۰/۷۱	۰/۸۱	۰/۸۱	۰/۸۹	شناسایی استعدادها
		۱	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۷۹	۰/۷۵	۰/۸۵	۰/۶۸	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۸۹	۰/۸۶	۰/۸۲	۰/۷۲	۰/۸۶	۰/۸۴	۰/۸۷	آموزش ضمن خدمت
	۱	۰/۹۰	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۸۱	۰/۸۰	۰/۹۰	۰/۷۹	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۹۰	۰/۸۶	۰/۷۹	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۹۱	ارزیابی
۱	۰/۸۹	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۸۹	۰/۸۲	۰/۸۷	۰/۷۵	۰/۹۲	۰/۸۸	۰/۸۷	۰/۹۲	۰/۸۹	۰/۷۶	۰/۸۹	۰/۹۲	۰/۹۲	انتصاب

اخلاق حرفه‌ای

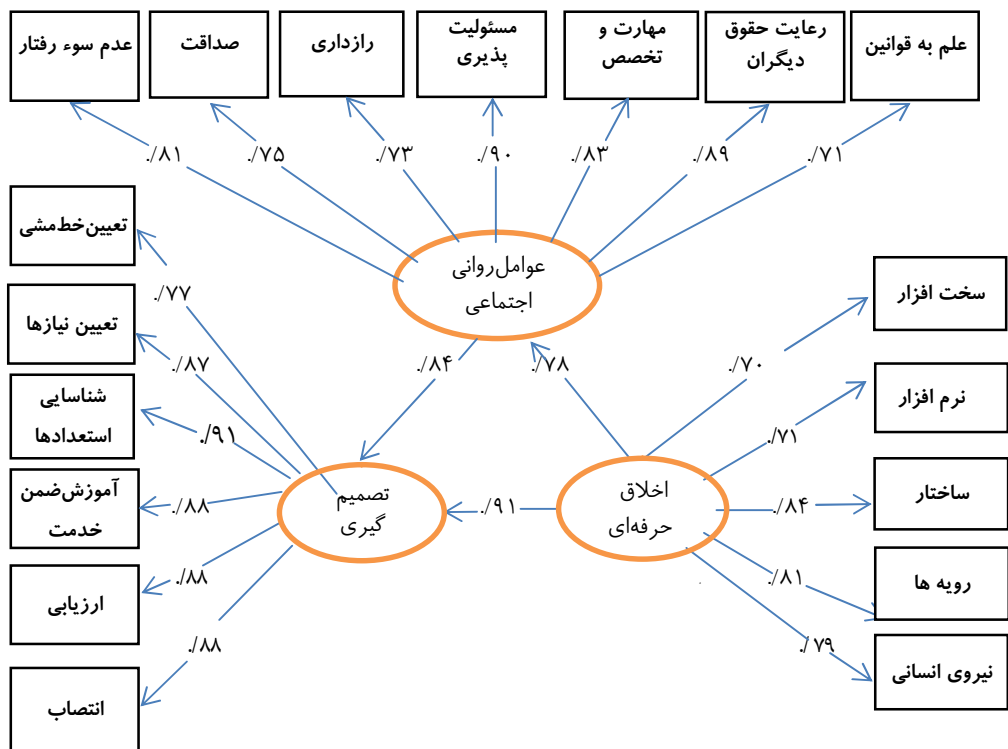
جانشین‌پروری

جهت بررسی تأثیر متغیرهای پژوهش بر یکدیگر، از روش الگویابی معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شده است. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی

افزایشی (IFI)، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) و شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی (AGFI)، نشان می‌دهند که مدل از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است.

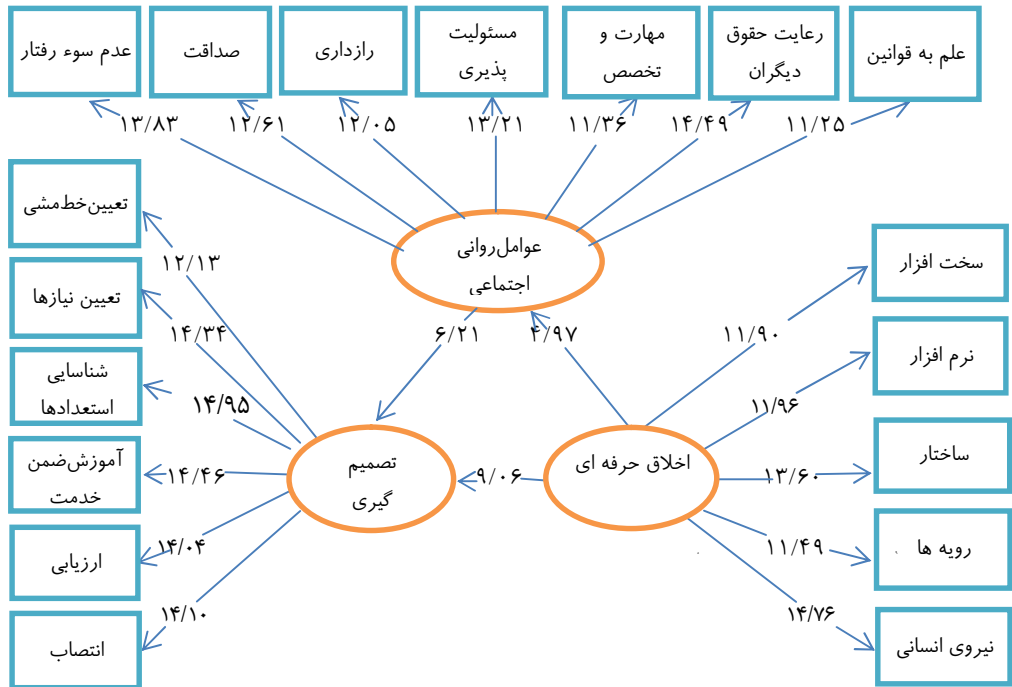
جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل سیستم اطلاعات مدیریت، اخلاق حرفه‌ای، جانشین‌پروری

شاخص برازندگی	χ^2/df	SRMR	AGFI	GFI	RMSEA	NFI	NNFI	IFI
دامنه پذیرش	1- 5	>0.05	>0/9	>0/9	>0/9	>0/9	>0/9	0 - 1
مقدار محاسبه شده	۳/۸۷	۰/۱۹	۰/۸۸	۰/۹۴	۰/۵۹	۰/۹۵	۰/۹۸	۰/۹۷



نمودار ۱. مدل یابی معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش (در حالت ضرایب مسیر)

به منظور بررسی معنادار بودن روابط بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده شده است و جهت بررسی معناداری در سطح خطای $0/05$ ، اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t -value از $1/96 \pm$ و در سطح خطای $0/01$ از $2/58 \pm$ بزرگ‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار است. مقدار آزمون t محاسبه شده میان سیستم مدیریت اطلاعات و اخلاق حرفه‌ای ($4/97$)، اخلاق حرفه‌ای با جانشین‌پروری ($6/21$) و سیستم اطلاعات مدیریت با واسطه اخلاق حرفه‌ای با جانشین‌پروری ($9/06$)، در سطح $0/01$ معنادار بوده است. هم‌چنین، مقدار t محاسبه شده بین سیستم مدیریت اطلاعات و جانشین‌پروری ($7/43$)، و در سطح $0/01$ معنادار بوده است. سایر مقادیر در نمودار زیر نشان داده شده است.



نمودار ۱: مدل یابی معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش (در حالت ضرایب معناداری)

براساس نتایج مدل‌یابی می‌توان گفت مدل از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار بوده است. سیستم اطلاعات مدیریت با مقدار ضریب رگرسیون ($\gamma = 0/68$) بر اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار است.

و اخلاق حرفه‌ای نیز با مقدار ضریب رگرسیون ($\gamma = 0/73$)، بر جانشین‌پروری تأثیرگذار بوده است. هم‌چنین، سیستم اطلاعات مدیریت به طور غیرمستقیم و با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای با مقدار ضریب رگرسیون ($\gamma = 0/79$)، بر جانشین‌پروری تأثیرگذار بوده است و سیستم اطلاعات مدیریت به صورت مستقیم و با مقدار ضریب رگرسیون ($\gamma = 0/86$) بر جانشین‌پروری تأثیرگذار بوده است.

جدول ۴. مسیرهای بررسی شده در مدل

مسیر	مقدار آماره آزمون	ضریب مسیر	وضعیت
سیستم اطلاعات مدیریت ←	اخلاق حرفه‌ای * $4/97$	مستقیم $0/78$	تأیید
اخلاق حرفه‌ای ←	جانشین‌پروری * $6/21$	مستقیم $0/83$	تأیید
سیستم اطلاعات مدیریت ←	جانشین‌پروری * $9/06$	مستقیم $0/91$	تأیید
سیستم اطلاعات مدیریت ←	جانشین‌پروری * $5/97$	مستقیم $0/87$	تأیید

* معنی داری سطح $0/01 < P < 0/05$ معنی داری سطح $0/05 < P < 0/10$

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با هدف تبیین نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه سیستم اطلاعات مدیریت و جانشین‌پروری در سازمان‌ها انجام گرفته است. نتایج حاصل از مدل تحلیل عاملی تأییدی، بیان‌گر مناسب بودن مدل برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش می‌باشد. نتایج به دست آمده از فرضیه اول نشان داد که سیستم اطلاعات مدیریت با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای بر جانشین‌پروری تأثیر مثبت دارد و فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌گردد. هم‌چنین، یافته‌های حاصل از مدل ساختاری نشان داد که $0/79$ از تغییرات جانشین‌پروری توسط سیستم اطلاعات مدیریت و با نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای تبیین می‌شود. لذا، می‌توان گفت که سیستم اطلاعات مدیریت بستری مناسب برای استفاده از اخلاق حرفه‌ای برای آموزش و پرورش کارکنان جهت تصدی مشاغل آینده مدیریتی در سازمان‌ها، فراهم کرده است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت سیستم اطلاعات مدیریت به واسطه اخلاق حرفه‌ای بر جانشین‌پروری در سازمان تأثیرگذار است که این یافته‌ها با یافته‌های پژوهشگرانی همچون رضایی و همکاران (Rezai et al., 2009)، شاه‌محمدی و همکاران (Shahmohamadi et al., 2010)، تاج‌آبادی و همکاران (Tajabadi et al., 2012)

فتحیان و شیخ (Fathiyan & Sheikh, 2017)، دیهیم و همکاران (Deyhim et al., 2015)، مطابقت دارد. بر اساس این یافته‌ها، سیستم اطلاعات مدیریتی نه تنها نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمان ایفاء می‌کند؛ بلکه تأثیرات مهمی در سیستم مدیریت سازمان و ساختار سازمانی ایجاد کرده است.

هم‌چنین، یافته‌های به دست آمده از فرضیه دوم پژوهش، نشان داد که اطلاعات مدیریت بر جانشین‌پروری، تأثیر مستقیم و مثبت دارد که نتایج این پژوهش با یافته‌های محققانی همچون دیهیم و همکاران (Deyhim et al., 2015)، قلیچ لی و همکاران (ghlichli et al., 2016)، که در آن به نقش مؤثر و غیرقابل انکار سیستم اطلاعات مدیریت در برنامه جانشین‌پروری در سازمان‌ها اشاره نموده‌اند، مطابقت و هم‌سویی دارد. بر این اساس، مدیریت جانشین‌پروری هم مانند سایر مدیریت‌ها، نیاز به اطلاعات و برنامه‌ریزی دارد. تا ضمن شناسایی ضعف‌ها و تهدیدهای موجود در این حوزه، آنها را به قوت‌ها و فرصت‌ها، تبدیل نمایند. از آنجا که جانشین‌پروری به عنوان یکی از استراتژی‌های مهم برای استفاده بهینه از استعدادها بالقوه کارکنان در هر سازمانی است. لذا، شناخت این استعدادها در هر سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از اینرو، می‌تواند مدیران سازمان‌ها در مراحل و سطوح مختلف مدیریتی، به بررسی، ارزیابی و چگونگی اجرا و عملیاتی نمودن این طرح بپردازند. هم‌چنین، مدیران باید به این امر مهم، توجه داشته باشند که محیط درونی و بیرونی سازمان مدام در حال تغییر هستند. به همین جهت برای مدیریت مهم خواهد بود که بتواند تحلیلی اخلاقی و جامعه‌شناختی از تأثیر فناوری اطلاعات داشته باشد و بیش از پیش خود را ملزم به استفاده و به کارگیری سیستم اطلاعات مدیریت در سازمان‌ها نمایند.

نتایج به دست آمده از فرضیه سوم نشان داد، اطلاعات مدیریت بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت دارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های بسیاری از پژوهشگران مانند تاج‌آبادی و همکاران (Tajabadi et al., 2012)، رضایی و همکاران (Rezai et al., 2009)، که در آن به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای و عوامل سازمانی به طور معناداری با موفقیت سیستم‌های اطلاعاتی رابطه معناداری دارد؛ مطابقت و هم‌سویی داشته است. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان داشت که عدم شناخت سیستم اطلاعات مدیریت و نداشتن توجه کافی به آن، علاوه بر آن که موجب عدم امکان ترسیم محیط اخلاقی حاکم بر سازمان خواهد شد. مشکلات و معضلات بسیاری را در حوزه فردی و اجتماعی سازمان‌ها به وجود خواهد آورد. سیستم اطلاعات مدیریت به عنوان یک فناوری نو،

واجد نقاط قوت و ضعف برای استفاده مدیران است. در عین حال به عنوان یک فناوری پر مصرف در حوزه حیات فردی و اجتماعی، غیرخشتی و تأثیرگذار است. جنبه‌های حرفه‌ای فعالیت‌های آن با گسترش استفاده و به کارگیری در حوزه‌های مختلف سازمان، اهمیت ویژه‌ای یافته است. بنابراین، نظیر سایر فناوری‌ها در تولید، ساخت، به کارگیری، مصرف، چنانچه از آداب فنی متأثر از اخلاق فناوریانه بهره‌نگیرد، از وجوه گوناگون از جمله توان افزایش دانش فنی کارکنان و ارتقاء توان مدیریتی آنها، با مشکلاتی مواجه می‌شود و عملاً کارآیی خود را از دست می‌دهد.

تحلیل نتایج به دست آمده از فرضیه چهارم پژوهش، حاکی از آن بود که متغیر اخلاق حرفه‌ای دارای قدرت پیش‌بینی برای متغیر جانشین‌پروری است که نتایج این تحلیل با یافته‌های حاصل از پژوهش بسیاری از پژوهشگران مانند رحمانی و رجب‌دري (Rahmani & Rajabdooryi, 2016)، تبرعی و همکاران (Tabaroe et al., 2017)، بهرامی و همکاران (Bahrami et al., 2010)، که در آن به این نتیجه رسیده‌اند که اخلاق حرفه‌ای بر جانشین‌پروری تأثیر دارد، مطابقت و هم‌سوئی داشته است. بر این اساس مدیران در هنگام برنامه‌ریزی طرح‌های جانشین‌پروری، باید با استفاده از سیستم اطلاعات مدیریت، انعطاف لازم برای اجرای این طرح را در نظر بگیرند تا ضمن پیش‌بینی تمهیدات لازم در این خصوص و ارزیابی آنها، بتوان سرعت حرکت برنامه را به تناسب کم یا زیاد کرده و یا ماهیت آن را تغییر داد و تصحیح نمود.

بنابراین، به استناد نتایج حاصل از این مطالعه و شواهد پیرامون تأثیر سیستم اطلاعات مدیریت با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای بر جانشین‌پروری، می‌توان برخی اقدامات اساسی شامل استقرار سیستم مدیریت اطلاعات مناسب و کنترل و اطمینان از اثربخشی آن در سازمان، کنترل دقیق‌تر و گردآوری داده‌های مطمئن‌تر و پردازش سریع‌تر داده‌ها و تبدیل آنها به اطلاعات مدیران، نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان با تکیه بر یک نظام اخلاقی منسجم سازمانی، پرورش افراد مسؤلیت‌پذیر جهت تصدی مناصب مدیریتی سازمان در آینده، انجام آموزش‌های ضمن خدمت به منظور افزایش تعهد و تخصص کارکنان را در سازمان‌ها پیش‌بینی و اجرا کرد. بنابراین، مدیران آینده سازمان نظیر سایر مهندسان نیازمند کسب سواد آداب حرفه‌ای و اخلاق فناوری اطلاعات به شکل منضبط و در قالب یک برنامه آموزشی مدون به منظور اجرای فرآیند جانشین‌پروری هستند. از اینرو، یکی از وظایف مدیران برای اجرای این فرآیند، شناسایی استعداد‌های کارکنان جهت آموزش آنها، در حوزه‌های مختلف مدیریت در سازمان‌ها است. مدیران در ابتدا، باید به این نکته

توجه داشته باشند که برای اجرای طرح جانشین‌پروری در سازمان خود، باید برنامه‌ای برای تعریف و پیاده‌سازی مؤلفه‌های جانشین‌پروری در سازمان داشته باشند و از آنجا که سازمان‌ها در آینده با چالش‌های جانشینی در حوزه‌های مختلف مدیریتی خود مواجه هستند، باید ضمن تهیه و تدوین ضوابط کاری و معیارهای اخلاقی، نسبت به اجرای این ضوابط و اصول اخلاقی در سازمان و نهادینه کردن آنها، اقدام نمایند که این امر باعث می‌شوند تا ضمن جلوگیری از رفتارهای غیراخلاقی کارکنان در سازمان‌ها، فرآیند جانشین‌پروری به کمک سیستم اطلاعات مدیریت، به نحو احسن در سازمان محقق گردد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، علاوه بر مطالب عنوان شده در بخش بحث و نتیجه‌گیری، پیشنهادها زیر نیز به منظور ارتقای سطح سیستم اطلاعات مدیریت و اخلاق حرفه‌ای و جانشین‌پروری و تقویت روابط بین آنها، ارائه می‌گردد:

- استفاده از افراد شایسته، متعهد و متخصص به منظور حفظ و بقای سازمان و رسیدن به اهداف متعالی آن، در هر سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بدین منظور شناسایی استعدادها و نهفته در سازمان و آموزش، به کارگیری، ارزیابی مداوم آنها، به منظور ایجاد نظام شایسته‌سالاری و تأمین مدیران آینده سازمان، می‌تواند سازمان را در رسیدن به اهداف بلندمدت خودیاری رساند.
- سیستم اطلاعات مدیریتی به عنوان یک دستگاه گزارش‌دهی که داده‌های لازم برای اداره سازمان را در اختیار اعضا و افراد کلیدی آن قرار می‌دهد به طور مداوم نیاز به توسعه و بهبود دارد چرا که، نه تنها محیط بیرونی و داخلی سازمان به سرعت در حال تغییر است؛ بلکه نوع برخورد و ابزارها و راه‌کارهای رویارویی با آن نیز در حال تغییر و نو شدن است. از اینرو، نمی‌توان با تکیه بر اطلاعات و دانش دیروز افراد را برای فردا آماده کرد. لذا، ضروری است که توسعه و گسترش سیستم اطلاعات مدیریت به طور مستمر مورد توجه مسئولین امر قرار گیرد.
- به منظور ایجاد نظام شایسته‌سالاری با تکیه بر سیستم اطلاعات مدیریت در سازمان‌ها، نیاز است فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، نهادینه شود. بدین منظور تأکید بر جنبه‌های اخلاقی در ارتقاء نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین دارایی هر سازمان، به منظور رسیدن به اهداف سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

- با توجه به ابعاد گسترده مسایل اخلاقی در حوزه سیستم اطلاعات مدیریت، لازم است برای تدوین رئوس مطالب دوره‌های آموزشی مناسب برای کارکنان سازمان، چارچوبی بهنجار شامل مشخص نمودن مؤلفه‌های اخلاقی، تعیین سطوح کاربری پیشنهاد و ترسیم کرد.
- در نهایت، این که پژوهش حاضر نیز، همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌های موضوعی، اجرایی و روش‌شناسی روبرو بوده است. متغیرهای مورد تأکید پژوهش حاضر در برخی سازمان‌ها، به خوبی مفهوم‌سازی نشده است و لذا، تفسیر از گویه‌ها و معرف‌های این متغیرها، به احتمال زیاد با خطاهای برداشتی و تفسیری مواجه بوده است. لذا توسعه مفهومی این متغیرها از طریق انجام پژوهش‌های مرتبط و آموزش و آشناسازی کارکنان با این مفاهیم توصیه می‌شود.

References

- Akbari, A. (2011). survey of information management system of central library of Tehran city universities from viewpoint of managers, *new approche of education journal*, 2(6), 116-99
- Alkhaffaf, M. (2012). The role of information systems in decision making: The case of Jordan Bank, *Computer Engineering and Intelligent Systems*, 3(10), 19-28
- Araste, H., Jahed, H. (2011). Ethics in universities and higher education centers: An option to improve behaviors. *Neshat Alm Quarterly*, 1(2) 31-40. (in Persian).
- Bahrami, S., Aghosseini, T., Bakhtiyar Nasrabadi, H. A., Rajaipour, S., & Yarmohammadian, M. (2011). Relations Analysis Multiple Intellectual Capital and Organizational Innovation in Higher Education, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 61, 50- 27.
- Barden, D. M. (2006). The Internal Heir Apparent. *Chronicle of Higher Education*, 52(28), C2-C3.
- Barker, B. (2006). Rethinking Leadership and change: A case study in leadership succession and its impact on shool transformation. *Cambridge journal of Eduction*, 36(2), 277-93.
- Cadozier, V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty. Available at: www.proquest.com. Accessed: 12 May 2013.
- Choo, C. W. (1998) *Information management for the intelligent organizations: The art of scanning the environment*. Medford, NJ: Information Today, Inc.
- Clark, S. (2010). Strategic Management of Information Systems, Davood Izadi and Mohammad Arabi, Translator. Tehran: Cultural Research Office.
- Corporate Governance and Firm Value*, Rutgers University.
- Deyhim, J., Sadeghi, T., & Rezaei, S. (2015). The Role of Information and Information Systems in The process of improving the decision-making quality of education managers, *The 2nd International Future Studies Conference*, Management and Economic Development, Mashhad. (in Persian).
- Dodgkosh, S. S. (2013). *Modeling Trade Ethics Using the Analytical Network Process (ANP), Suspicious Approach*. (Master's thesis) Tehran: Tarbiat Modares University. (in Persian).
- Eidi, A., Dianti, M. (2008). Evaluation Centers, New Method of Succession, *Tadbir Magazine*, 139. (in Persian).
- Eskandari, M., Bagheri, H. (2011). *The Impact of Management Information Systems on Managers and Commanders Decisions (A Case Study of a Military University*. Magazine: Human Development in Police» Issue 43, 11 - 30
- Fathiyan, M., Sheikh, A. (2017). Investigating the influence of information technology on the agility of small and medium business Companies, *Journal of Trading Leadership*, 1(50), 71-96.

- Gay, M., Sims, D. (2009). Building tomorrow's talent. Translated by Jazany, N., Tehran: Saramad Publication. (in Persian).
- Gay, Matthew. Doris Sims. (2009). *Future Talent Development (Talent Management and Success Planning Guide)*. Translated by Nasrin Jazani. Tehran: Excellence.
- Gharamaleki, A. (2009). Methodology Corporate responsibility. *Journal of Social Research Islamic*, 49, 225-236. (in Persian).
- Ghasiri, Iraj. (2008). Human Resource Management, Tehran: Publishing Ney. (in Persian).
- Ghelichli, B., Mashofi, Sh., Ghahramani, S. (2016). Identification and ranking of effective factors on the success of the successor system in the industry Banking using multi-criteria decision-making technique (Case study: Bank of Refah kargaran). *Quarterly Journal of Training & Development of Human Resources*, 4, 12, 2017, 79-103
- Gholipour, A., Poorzat, A., Style, M. (2011). Application of force model in planning for successor, *Quarterly journal of researches*, Human resources management, Imam Hossein University of Medical Sciences, 1, 139-119. 1 (in Persian).
- Gordon, E., Henry, E., Palia, D. (2004). *Related Party Transactions: Associations with*
- Helton, Kimberly, A., & Jackson, Robert, D. (2007). Navigating Pennsylvania s Dynamic Workforce: Succession planning in a complex Environment, *Public Personal Management*, 36(4). 334-347.
- Herriot, Packbrown P. S, Thomas T. M., & Seymour J. M. (2008). Infusing professional ethics into counselor education programs: A multicultural social justice perspective. *Journal of Counseling and*.
- Jasko, P. (2005). Succession introduction of substitution Borborjafari M., Ahmadvand, S. *Managment, Economics, Accounting And Aumanities at the Beginning of Third Millennium*, 2016 May, 2016.
- Khosrvi, z., Bagheri, Kh. (2007). A guide to the internalisation of ethical values through the curriculum. *Quarterly Journal of Curriculum Studies*, 2(8), 105-81. (in Persian).
- Mohseni, H., Nemati, M. (2010). Ethics in Higher Education: Components, Requirements and Strategies. Tehran: *Publication of the Strategic Research Institute*, 14, 16.28-26. (in Persian).
- Moradi Shirazi, S. A., Khorasani, A. (2012). Successor Winning Approach to Organizations, *Quality Management Monthly*, (53) 53-43. (in Persian).
- Mostajeran, M. (1999). Management Information Systems, Tehran: Publication of Petrochemical Company Audit and Management Services. (in Persian).
- nekoimoghadam, M., YazdiFeizabadi, V., & Hasanzadeh. A. (2008) The Relationship between the Establishment of Information Systems Management and Organizational Structure in Kerman Public A. (in Persian).
- Olson, L. (2008). Cultivating a Taste For Leadership. *Education Week*, 27(33), 20-23. dministrations, Health Information Management, 5, 1.

- Ghlichli, B., Ms. Shahofi, S. & Championship, S. (2016). Identification and ranking of effective factors on the success of the system of succession in the banking industry using a multi-criteria decision-making technique (Case Study: Bank of Labor Welfare). *Quarterly Journal of Human Resource Education and Development*, Year 4(12) 79-103. (in Persian).
- Rahmani, H., & Rajabdooryi. (2016). Investigating the Impact of Professional Ethics on Organizational Performance in Industrial Managers in Fars Province, *Journal of Value and Behavioral Accounting*, 1(1), 53-76. (in Persian).
- Reza'i, A. S. Asadi, A.S. Rezvanfar, A.S. & HassanShahi, E. (2009). The Effect of Organizational Factors on the Success of Information Management System: Research in Iranian Agricultural Development Providers. *International and Library Information*, 41(3), 172-163. (in Persian).
- Rothwell, W. J. (2006). "*Effective succession planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within*", 4th edition, New York, American Management Association.
- Sambrook, S. (2008). Exploring succession planning in small, growing firms. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12(4), 579-594.
- Sarlak, M., & Farati, H. (2014). *Advanced Management Information Systems*, Tehran: Payame Noor University Press, First Edition. (in Persian).
- Sen James. (2003). *Information Systems in Management with E-Commerce and Internet Applications*, Translation by Mohammad Rad, Tehran: Nashr-e ghazn danesh.
- ShahMohammadi, G. h., MohammadiMoghadam, Y., & Enayati, A. (2010) "The Role of Information Technology in Improving the Education of the School of Law Enforcement". *Law Enforcement Management Studies*, 5(2), 250-228.
- Shojaei, S. E., & Dari, B. (2007). Design and Explaining the Model of the Substitution and Replacement System (Experience of Refining and Distribution), Fourth Human Resources Development Conference, Tehran, Institute of Human Resource Productivity Studies. (in Persian).
- Sohrabi, B. (2009). Ethics in information technology and organizational behavior, *Journal of Ethics in Science and Technology*, 4(2)1. (in Persian).
- Tabaroe, M. J. (2016). The Effect of Professional Ethics on Personality Characteristics of Nursing Midwifery Staff and Hazrat Zaynab Paramedical School in Langrood. (in Persian).
- TajAbadi, R., Rahimi, M., & Shabani, S. (2012). Ethics philosophy in the development of information technology and its challenges in the information society, the first national congress of cybercrime and emerging social harm. (in Persian).
- Yazdanseta, F., & Asadi, F. (2015). Comparison of professional ethics O staff of Islamic Azad University Payam Noor University of Saghez, *Second National Conference on Psychology and Educational Sciences*.