تأثیر ارتباطات سازمانی اتربخش بر یپادسازی معماری مدیریت منابع انسانی، پژوهشی در استانداری خراسان رضوی

محمود منفرد ۱، محمد لگزیان ۲

۱- دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد.

۲- دانشیارکی مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

چکیده

معماری مدیریت منابع انسانی یکی از مفاهیم نوینی است که در عرصه معماری سازمانی مطرح است. تأکید معماری منابع انسانی در مکانیزم انتقال سازمانها از دیدگاه سنتی شغل محور به دیدگاه نوین دانش محور است. در یپادسازی معماری منابع انسانی با بیش از ۳۷ سؤال سنجش ارتباطات سازمانی به‌عنوان منبع ارزش افرینی توجه نمود، زیرا ارتباطات سازمانی بستر تبادل و تنش‌های دانش‌مند افراد محصول مشوید. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر ارتباطات سازمانی اتربخش بر یپادسازی مدیریت منابع انسانی در یکی از سازمان‌های دولتی صورت گرفته است. نوع تحقیق کاربردی و روش آن توصیفی- پیمایشی است. روش جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های سه فصلی شامل قسمت اول اطلاعات جمعیت، قسمت دوم مربوط به سنجش ارتباطات سازمانی اتربخش است که بر مبنای نشانه‌های مدل رایزن و متشکل از ۳۷ سؤال است و قسمت سوم پرسشنامه که برای سنجش معماری منابع انسانی است، متشکل از ۹ سؤال به‌عنوان مدل معماری مدیریت منابع انسانی ریبد و همکاران (۲۰۱۲) می‌باشد که پس از کسب اطمینان از روش و پایایی ایزوهای اشاره که از جمله نمایش

E-mail: monfared.mahmood@stu-mail.um.ac.ir

* لپیدست مسئول مطالعه:
نمونه تحقیق که از جامعه مدیران و کارشناسان استاداندیار خراسان رضوی بودند، توزیع و تجهیز و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و PLS صورت گرفت. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که ارتباطات سازمانی ارتباط با معمای مدیریت منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری داشته و در پایه سازی آن نقش دارد.

واژه‌کلیدی: ارتباطات سازمانی ارتباط، معمای منابع انسانی، معمای ارتباطاتیک منابع انسانی، معمای مدیریت ارزش منابع انسانی، مدیریت اداری منابع انسانی

1 - مقدمه

سازمان‌های امروزی، سیستم‌های پیچیده و پیکارچه‌ای هستند که همگام با تحولانی جویان جهانی شدند. افزایش رقابت جهانی و تغییرات طرح جهانی و تغییرات پیشرفت‌ها در حوزه فناوری نو و دو صدای راه‌هایی از هنگام به شکل ارتباطی تر و کارتکس‌پرس کار خود را مدیریت کنند. معمای منابع انسانی روابط جدیدی است که می‌تواند سازمان‌ها را در رسانده سازمان‌دهی ارتباط و کارآی آن رهبری سازد. در این راستا جهت شکل‌گیری دیدگاه مدیریت سازمانی منابع انسانی در سازمان‌ها ارتباطات سازمانی ارتباط، نقش و جایگاه ویژه‌ای را ایفا می‌کنند.

برای اهمیت ارتباطات ارتباط ارتباط برای مدرک را تأکید می‌فرایند شده است. زیرا در تمام فعالیت‌های یک مدیر در سازمان روابط ارتباطات به‌وضوح مشاهده می‌شود. همانند راهنمایی است که کراکز می‌گوید مدیریت، به یعنی «ارتباطات» زیرا هرکدام از کارکردهای مدیریت مستلزم نوعی از ارتباط است. مدیران می‌توانند به‌وسیله برقراری ارتباطات ارتباط در سازمان در کارکنان ایجاد افزایش می‌نمایند و در نتیجه زمینه بهبود ممکن‌کردن سازمانی و پیرو آن زمینه دستیابی به اهداف استراتژیک را در اهمیت کند. [1، ص8] یکی از کارکردهای و مدل‌های تغییر سازمانی که مستلزم ارتباطات سازمانی ارتباط است، معمای سازمانی است. انجمن پژوهش‌های معمای سازمانی، معمایی سازمانی را به این صورت تعریف کرده است: معمایی سازمانی شامل ارتباطات ماکرو توصیف عناصر ضروری سازمان اجتماعی- فنی، ارتباطات عناصر با یکدیگر و با محيط اقتصادی و اجتماعی مرتبط است. بررسی ارتباطات ارتباط ارتباط با سیستم‌ها و فناوری اطلاعات، اهمیت روز افزون
تأثیر ارتباطات سازمانی انتخابی بر پیاده‌سازی...
بزرگراه‌های مدیریت متابع سازمانی

2- مبانی و چارچوب نظری تحقیق

2-1- ارتباطات سازمانی اثری خش

ارتباطات به‌عنوان یک فردی است که از طریق علائم و نشانه‌ها ارسال و یا دریافت می‌شود، این اطلاعات شامل کلمات، حرکات و غیرکلامی، نگرش‌ها و حالات می‌باشد. به عبارت ساده، چنین گفته می‌شود که ارتباطات در دیدگاه این است که «کی چه می‌گوید؟ به چه ترتیب می‌گوید؟ برای چه کسی و با چه درجه‌ای از تأثیر پیام می‌فرستد» [18، ص 42]. آنچه که یک مدیر قصد دارد به آن برسد، برقراری ارتباطات اثری خش در
تأثیر ارتباطات سازمانی ارتباط بی‌پایان سازمانی

کارآمدترین شیوه آن است. ارتباطات ارتباط به زمان و منابع کمتری نیاز دارد [۱۹، صفحه ۲۰۶].

در این تحقیق، مباحث ارتباطات سازمانی ارتباط مدل شش مؤلفه‌ای رایتم است و برای ارتباطات ارتباط با شش مؤلفه‌ای مجازی و دانشکده‌ای ارتباطی قنداقانه، به‌طور ساده و سازمانی استفاده از شیب‌های غیر رسمی، استفاده از بازار و دو سلسلهٔ افزایش و کاهش سطح هجوم انسانی استفاده نموده است.

گوش دادن فعل: گوش دادن فعل باعث می‌شود فشیندگان احساس کنند که گیرنده پیام با او همگانی معنی دارد که درک و محتوی حقیقی پیام در راستای زمان‌ها (سؤال‌های ۶ تا ۹ پرسشنامه).

مجزای ارتباطی قنداقانه: استفاده از مجزای ارتباطی قنداقانه باعث وضوح منظر

فرشید به کمک سازمانی باعث می‌شود ارتباط به صورت واضح و قابل فهم برقرار شود.

(سؤال‌های ۱۰ تا ۱۶ پرسشنامه).

استقلال از شیب‌های غیر رسمی: اگرچه گاهی ممکن است شیب‌های ارتباطات ارتباطی رسمی را کاهش دهد ولی استفاده از شیب‌های ارتباطات غیر رسمی باعث انتقال سریع اطلاعات و ارزیابی واکنش‌ها به تکمیل‌های مختلف قبل از انتخاب نهایی آنها به عنوان منبعی استفاده از بازار و دو سلسله افزایش و کاهش سطح هجوم انسانی استفاده نموده است.

از روش‌های برای بازار و دو سلسله افزایش و کاهش سطح هجوم انسانی استفاده نموده است.

می‌شود که گیرنده مفهوم پیام‌های دریافت شده را به‌طور درک کند (سؤال‌های ۱۷ تا ۲۲ پرسشنامه) [۱ ص. ۱۲].

۲-۲- معماري سازمانی و معماري منابع انسانی

مقدمه توسعه نهایی معماري سازمانی (IFEAD) تعريف کامل از معماري سازمانی به یک نشEDITOR: IFEAD (Institutional Framework for Effective Administrative Development) is a comprehensive framework to define the conceptual framework of organizational development. This framework emphasizes the importance of effective administrative development in shaping the organizational culture and improving organizational performance. IFEAD provides a comprehensive framework for the development of an organizational culture that is aligned with the organizational goals and objectives. IFEAD emphasizes the importance of effective administrative development in shaping the organizational culture and improving organizational performance.

IEAD provides a comprehensive framework for the development of an organizational culture that is aligned with the organizational goals and objectives. IFEAD emphasizes the importance of effective administrative development in shaping the organizational culture and improving organizational performance.

IEAD provides a comprehensive framework for the development of an organizational culture that is aligned with the organizational goals and objectives. IFEAD emphasizes the importance of effective administrative development in shaping the organizational culture and improving organizational performance.
جهانی‌های برنامه‌ریزی کسب‌وکار مانند اهداف، چشم‌اندازها، راهبردها و اصول مدیریت، جهانی‌های فعالیت‌های کسب‌وکار مانند ساختار سازمانی، کارکرد و فراهم‌کردن کسب‌وکار و ... را فراهم می‌کند (۲۰، ص۲۱). برخی از چنین مدل‌های مطرح شده در حوزه معماري سازمانی و مقایسه آنها با یکدیگر، را می‌توان در جدول ۱ مشاهده کرد (۳، ص۴۰).

جدول ۱ مقایسه مدل‌های معماري سازمانی (۳، ص۴۰)

<table>
<thead>
<tr>
<th>حوزه معماري</th>
<th>دیدگاه</th>
<th>مدل معماري</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>داده‌ها، وظایف، شبکه، تکنیک‌ها، زمان و استراتژی کسب‌وکار</td>
<td>برنامه‌ریزی، مجدی طراحی، سازندگی، پیامگذاری و کاربرد</td>
<td>مدل زکم</td>
</tr>
<tr>
<td>استانداردهای، انتقالهای فراهم‌کردن</td>
<td>FEA</td>
<td>مدل</td>
</tr>
<tr>
<td>تکنولوژی، اطلاعات، ارتباط، پردازش و سیستم‌ها</td>
<td>عملیاتی، فن و سیستم‌ها</td>
<td>C4ISR مدل</td>
</tr>
<tr>
<td>برنامه‌ریزی، ایمنی، قابلیت سنتز، اطلاعات و سیستم‌ها</td>
<td>شبکه، کارکرد و سازمانی</td>
<td>مدل ۳۶۰ دیدگاه کارتر</td>
</tr>
</tbody>
</table>

برخی از مهم‌ترین مطالعات صورت گرفته در حوزه معماري سازمانی، را می‌توان براساس جدول ۲، خلاصه بیان نمود (۲۱، ص۵).

جدول ۲ برخی از مطالعات در حوزه معماري سازمانی (۲۱، ص۵)

<table>
<thead>
<tr>
<th>سال تحقیق</th>
<th>عنوان مطالعه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱۹۹۶</td>
<td>آزمور و همکاران نمای کلی از معماري سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>۲۰۰۴</td>
<td>کابیر و همکاران مشکلات بحرانی در معماري سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>۲۰۰۷</td>
<td>شا و کردنی</td>
</tr>
<tr>
<td>۲۰۰۹</td>
<td>سبک و همکاران مشکلات کلیدی در اجرای معماري سازمانی</td>
</tr>
</tbody>
</table>
تأثیر ارتباطات سازمانی ارتباط بین پیاده‌سازی سازمانی، معاوییت انسانی است که کمک مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است. منابع نظری معاوییت انسانی از مفاهیم اقتصادی هزینه و بالاتر، نظریه سرمایه انسانی و دیدگاه مبتنی بر منبع استوار است که دیدگاه مدیریت منابع انسانی را با توجه به اقتصاد منابع ساختمانی و روبه‌روی مدیریت سرمایه هنری انسانی را در سازمان مطرح می‌کند [22، ص. 43]. معاوییت انسانی یکی از انواع معاوییت سازمانی است. این دیدگاه سازمان را به مبانی سازمانی فیزیکی در نظر می‌گیرد که می‌تواند

ابعاد غیر فیزیکی داشته باشد. همان گونه که باید بین عناصر تشکیل دهنده یک سازو و نوع کاربرد و استفاده از آن ارتباط نزدیک وجود داشته باشد. میان عناصر تشکیل دهنده یک سازمان و اهداف و مأموریت‌های آن نیز باید تناسب و هماهنگی برقرار باشد [23، ص. 39]. مفهوم معاوییت انسانی در کلیت ساختمان بسیاری انسانی به عنوان یک ساختار جنگلی سطحی در یک سازمان مطرح است [24، ص. 25، ص. 77]. معاوییت انسانی از جنگ

جزء سلسله مرحله‌ای شامل اصول معاوییت انسانی، برناهای ساختاری انسانی، برنامه‌های منابع انسانی و عملیات منابع انسانی تشکیل شده است [12، ص. 5]. یکی از برنامه‌های منابع انسانی به میزان سرمایه‌گذاری معاوییت انسانی به عنوان مثال بست کارکنان معاوییت انسانی به کل کارکنان نداده، کفیفت و شدت عمل منابع انسانی [26، ص. 265، ص. 17، ص. 51، ص. 28، ص. 121، ص. 29، ص. 4، ص. 1، ص. 30، ص. 263، ص. 31، ص. 197، ص. 139]. درصد نیروی کار تحت پوشش منابع انسانی بستگی دارد [32، ص. 291].

نوع معاوییت انسانی در سازمان‌های غیر اقتصادی (دولتی) با توجه به تأکید سازمان در جهت گیری استراتژیک (تمرکز بر مأموریت سازمان) و جهت گیری انسانی (تمرکز بر نقاط قوت کارکنان) متفاوت است. از جمله های مختلف چهار نوع ایده‌آل از معاوییت‌های منابع انسانی در یک سازمان وجود می‌آید، معاوییت بیشتر بر ارزش منابع انسانی، معاوییت اداری منابع انسانی، معاوییت انجمنی منابع انسانی و معاوییت استراتژیک منابع انسانی (شکل 1) [12، ص. 5].
شکل 1 انتخاب ممکن انسانی در سازمان غیر انتفاعی [12، ص 5]

معماری مبتنی بر ارزش منابع انسانی به‌عنوان جدایی‌گذار مقدار در هر دو ساختار مطرح است که نشان‌دهنده آن است که کارکنان بسیار با انگیزه، کارشناسی با هدف بلندمدت استراتژیک در پیگیری‌های مدیریت منابع انسانی بیوند خودروه اینست [33، ص 3]. در مقابل در معماری اداری منابع انسانی، سازمان توجه به کارکنان را به‌عنوان یک عامل حیاتی محسوب و سرمایه‌گذاری کمی در مدیریت منابع انسانی می‌کند. بنابراین به‌عنوان جدایی‌گذار مقدار در هر دو بعد مطرح است [34، ص 3، ص 35، ص 3، ص 189]. معماری انگیزشی منابع انسانی در امتحاد

حداقل مقدار جهت‌گیری استراتژیک و جدایی‌گذار مقدار جهت‌گیری منابع انسانی است. در معماری انگیزشی منابع انسانی، انگیزه‌های داده شده جهت‌گیری ویژه‌ای قوی‌تری داشته و تعهد منفعتی به‌ازارش‌ها و ماموریت سازمانی نسبت به نیازهای کارکنان دارند [36، ص 155، ص 125، ص 15، ص 37، ص 3، ص 121، ص 125]. در نهایت معماری استراتژیک منابع انسانی است که در آن معماری منابع انسانی با هدف استراتژیک، بیوند خودروه است [36، ص 3، ص 32، ص 39، ص 3، ص 248، ص 40، ص 399].
تأثیر ارتباطات سازمانی ارتباطی بر پیاده‌سازی مبود هنر در مدیریت منابع انسانی

1- معماری ادای منابع انسانی؛ (جهت گیری استراتژیک کم، جهت گیری منابع انسانی)
کم) در این نوع از معماری، تخصص کم منابع در مدیریت منابع انسانی با هدف کاهش هزینه در پایش به فشارهای مالی صورت می‌گیرد. [41، ص 59] در این شرایط مدیریت به دنبال روابط استفاده کنندگان است نا هزینه را کاهش دهد. [42، ص 350] .تحقیقات صورت‌گرفته نشان می‌دهد که در وضعیت معماری ادای منابع انسانی، برنامه‌های منابع انسانی به کاهش در دست‌موده، کاهش تعداد کارکنان، تشدید در وظایف کارکنان، استفاده

موفق و فرآیندهای کناره‌گیری متأکد می‌شود [43، ص 453، ص 452، ص 44، ص 45، ص 444].

2- معماری استراتژیک منابع انسانی؛ (جهت گیری استراتژیک زیاد، جهت گیری منابع انسانی کم) در این نوع از معماری، برنامه‌های منابع انسانی با تمرکز بر اهداف استراتژیک خاص سازمان طراحی شده‌اند. مدیریت منابع انسانی با اهداف استراتژیک ظنف‌های سازمان همراساً است و شواهندی می‌دهد که در برنامه‌های منابع انسانی، روابط بین سازمان و مشتریان هم‌جهت است [46، ص 225]. در این وضعیت از معماری منابع انسانی، سهمی بودن کارکنان در اهداف سازمانی دارای اهمیت است، باورهای کارکنان، رفتارهای آن‌ها و چگونگی پدیدار در طراحی منابع انسانی به‌عنوان یک انجیه‌نامه عامل می‌شود [47، ص 341].

تحقیقات لیبرک و اسول (1999-2002) نشان می‌دهد که شرکت‌های استراتژیک با نوآور به

ویژگی‌های ارزشی و منحصربه‌فرد دارای نیروی کار نمایی‌های نسیمی [12، ص 517].

3- معماری انگیزشی منابع انسانی؛ (جهت گیری استراتژیک یک) جهت گیری منابع انسانی
زیاد) در این نوع از معماری بر اصل منابع انسانی غیر مالی استوار است که در راستای ارزش‌های کارکنان و به دنبال پرورش فرهنگ تعاون، اجماعگرایی و سازمان‌های مشارکتی
است (تأکید بر همکاری، اشتراک‌گذاری اطلاعات، احترام و تحمل) [48، ص 644]. این نوع
پیروکتی، دیدگاه مبتنی بر منبع است که سرمایه‌گذاری گسترده‌ای بر دانش، مهارت و
نوانگی‌های کارکنان می‌شود و آنها به مرز خاص سازمان را به‌صورتی که به‌سرعت توسط
رقی قابل تقلید باشد، ایجاد می‌کند [49، ص 374، ص 77] .تحقیقات نشان می‌دهد که در
معماری انگیزشی منابع انسانی، برنامه‌های منابع انسانی بر رشد و توانمندی کارکنان، ارتقاً
مشارکت، آموزش‌های گسترده مخلوطانداز نقاط قوت منصرص در فرد، مدارک تخصصی و...

متمرکز است که خروجی آن حفظ تعهد کارکنان به سازمان است [51، ص 33، ص 52، ص 20].

233
معماری مبتنی بر ارزش منابع انسانی: (جهت گیری استراتژیک زیاد، جهت گیری منابع انسانی زیاد) در این نوع از معماری، وضعیت گسترده‌ای است که جهت گیری استراتژیک و منابع انسانی در قالب و مدیریت منابع انسانی توسط هر دو بالاست. مدیریت منابع انسانی توسط هر دو ارزش اصلی، ممکن است سازمان و نقاط قوت کارکنان هدايتی می‌شود. مزیت این معماری، اطلاع منابع داخلی سازمان از طریق مشاکل عمیق کارکنان در توجیه استراتژی‌ها است. مدیران از چگونگی تعامل با هر دو محیط داخلی و همچنین محیط خارجی براساس خواسته‌های ذهنی‌های آگاهی دارند.[۵۳] ص ۳۳. تحقیقات نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری در برنامه‌های منابع انسانی به‌صورت جداگانه، توسه و حفظ کارکنان بسیار ماهور و راضی نه تنها به عنوان وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان بلکه به عنوان یک هدف برای خرید کارکنان است[۵۴]. ص ۱۷ و ۵۵. ص ۱۲۴.

با توجه به عنوان تحقیق و یافته‌های موجود در ادبیات موضوع درخصوص ارتباطات سازمانی، پیشنهاد می‌شود که این نتایج محقق ساخته است و این تحقیق به‌مدیان آزمایش‌های مدل در سازمان مورد تحقیق (استانداردی خراسان رضوی) است و در نهایت به دنبال ارائه مدل حاکم بر استانداردی خراسان رضوی می‌باشد.

شکل ۲ مدل مفهومی تحقیق
تأثیر ارتباطات سازمانی اتربخش بر پیاده‌سازی

با توجه به مدل تحقیق و ادبای موضوع فرضیات تحقیق به شرح ذیل می‌باشد:

فرضیه اصلی:
ارتباطات سازمانی اتربخش بر معمولی مدیریت منابع انسانی اثر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی:
- گوش دادن فعال در ارتباطات بر معمولی مدیریت منابع انسانی اثر معناداری دارد.
- مجراحی ارتباطی چندگانه بر معمولی مدیریت منابع انسانی اثر معناداری دارد.
- ساده‌سازی بر معمولی مدیریت منابع انسانی اثر معناداری دارد.
- استفاده از شیک‌های غیر رسوم بر معمولی مدیریت منابع انسانی اثر معناداری دارد.
- استفاده از بازخور بر معمولی مدیریت منابع انسانی اثر معناداری دارد.
- کنترل هیجده معنی‌دار بر معمولی مدیریت منابع انسانی اثر معناداری دارد.

3- روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نوع کاربردی و رویکرد آن توصیفی- پیش‌می‌آید. جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای این تحقیق به دو صورت کتابخانه‌ای و میدانی است. روش کتابخانه‌ای شامل بررسی و مطالعه انواع متن (کتاب، مقالات و ...) در رابطه با ادبای مربوط به ارتباطات سازمانی و معمولی مدیریت منابع انسانی می‌باشد و در روش میدانی محققان با توجه به مشاهedes در حین بازدهی و مصاحبه اولیه با مدیران و کارکنان سطح استاندارد خراسان رضوی اقدام به تهیه پرسشنامه و توزیع آن بین افراد نمونه کرده‌اند. آن جایی که جامعه آماری این پژوهش مدیران کل، معاونان آنها و کارکنان مستند استاندارد خراسان رضوی می‌باشد و با توجه به جامعه آماری 220 نفر تعداد نمونه تحقیق با استفاده از فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود در سطح اطمینان 95 درصد، تعداد تقیبی 80 نفر به شرح زیر می‌باشد.

\[
\begin{align*}
N &= \left(\frac{Z_{\alpha/2}^2 \times p \times q}{d}\right)^{1/2} \\
N &= \left(\frac{22 \times (0.05)^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.08^2 + (1/100) \times 0.5 \times 0.5}\right)^{1/2} \\
N &= 80
\end{align*}
\]
پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق سه قسمت دارد. قسمت اول مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی است، قسمت دوم پرسشنامه 37 سؤال مربوط به سنجش ارتباطات سازمانی ارتباط است که برگرفته از شش مؤلفه ارتباطات اربیخش را از سنجش سوم پرسشنامه مربوط به سنجش معماری مدیریت منابع انسانی است و دارای 19 سوال و چهار بعد پیکره‌ای انگیزشی منابع انسانی، پیکره‌ای مبنی بر ارزش منابع انسانی، پیکره‌ای استراتژیک منابع انسانی و پیکره‌ای اداری منابع انسانی است که بر طبق مدل گردیلر (2012) استفاده شده است. بر اساس نتایج تعداد 88 نفر محققان با پیش‌بینی کردن احتمال عدم تکمیل با تحویل تعداد از پرسشنامه‌ها توسط کارکنان، اقدام به توزیع تعداد مشتری پرسشنامه بین آنها نمود که نتایج تعداد 88 پرسشنامه تحول و گرفته شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس این تعداد صورت گرفت.

4- تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات

اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری وضعیت نمونه آماری تحقیق از نظر جنسیت تحقیقات و سابقه خدمات مطابق جدول 3 می‌باشد.

جدول 3 اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری

<table>
<thead>
<tr>
<th>دیدگاه کارشناسی</th>
<th>تعداد</th>
<th>آماره توصیفی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>64</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>16</td>
<td>جنسیت</td>
</tr>
<tr>
<td>مجموع</td>
<td>80</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق دبلوم</td>
<td>16</td>
<td>تحصیلات</td>
</tr>
<tr>
<td>لیسانس</td>
<td>48</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق لیسانس</td>
<td>16</td>
<td>مجموع</td>
</tr>
<tr>
<td>مجموع</td>
<td>80</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10 سال و کمتر</td>
<td>32</td>
<td>سابقه خدمات</td>
</tr>
<tr>
<td>10 سال</td>
<td>16</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>پیشرفت از 20 سال</td>
<td>40</td>
<td>مجموع</td>
</tr>
<tr>
<td>مجموع</td>
<td>80</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
تأثیر ارتباطات سازمانی ارتباط بر پیاده‌سازی آزمون

اطلاعات آمار توصیفی متغیرها و وضعیت آمار توصیفی متغیرها از نظر میانگین و انحراف معیار مطابق جدول ۳ می‌باشد.

جدول ۴ اطلاعات آمار توصیفی متغیرها

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>تعداد</th>
<th>میانگین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>معماري مديریت منابع انسانی</td>
<td>۱۶/۴۵۰</td>
<td>۵/۴</td>
<td>۸۰</td>
</tr>
<tr>
<td>کوشش داده‌کننده</td>
<td>۱/۱۷۳</td>
<td>۲/۸</td>
<td>۸۰</td>
</tr>
<tr>
<td>استفاده از جوراهای ارتباطی</td>
<td>۳/۴۰۳</td>
<td>۱/۶</td>
<td>۸۰</td>
</tr>
<tr>
<td>ساده‌سازی</td>
<td>۲/۴۱۵</td>
<td>۱/۲</td>
<td>۸۰</td>
</tr>
<tr>
<td>استفاده از شکگیر بررسی</td>
<td>۲/۲۹۴</td>
<td>۱</td>
<td>۸۰</td>
</tr>
<tr>
<td>استفاده از بازخور</td>
<td>۲/۲۹</td>
<td>۱/۴</td>
<td>۸۰</td>
</tr>
<tr>
<td>کنترل هیجانات</td>
<td>۴/۸۶۳</td>
<td>۲/۲</td>
<td>۸۰</td>
</tr>
<tr>
<td>ارتباطات سازمانی ارتباط</td>
<td>۶/۷۴۷</td>
<td>۱/۱۰۲</td>
<td>۸۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

۵- آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اصلی: ارتباطات سازمانی ارتباط بر پیاده‌سازی معماري مديریت منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول ۵ آماره‌های آزمون هیپوپسی پیرسون و رگرسیون مرتبه به تأثیر ارتباطات سازمانی ارتباط بر پیاده‌سازی معماري مديریت منابع انسانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>آزمون</th>
<th>پیرسون</th>
<th>رگرسیون</th>
<th>ارتباطات سازمانی ارتباط</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تأثیر</td>
<td>تعداد</td>
<td>ضریب</td>
<td>ضریب</td>
<td>ضریب</td>
</tr>
<tr>
<td>دارد</td>
<td>۸۰</td>
<td>۱۴/۱۴۳</td>
<td>۰۰۰۰</td>
<td>۰۰۰۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

۲۳۷
با توجه به نتایج جدول 5 ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون بین دو متغیر ارتباطات سازمانی ریشخ و معنی‌داری متغیر منابع انسانی به ترتیب برای 0.92 و 0.43 با p < 0.01 مقدار (منشأ) برای 0000 می‌باشد که کوچکتر از سطح معناداری 0.05 است لذا در این سطح فرض H1 تایید نمی‌شود؛ یعنی ارتباطات سازمانی ریشخ بر معنی‌داری مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد.

فرضه فرعی اول: گوش دادن فعال در ارتباطات بپیاده‌سازی معنی‌داری مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول 6 آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون مربوط به تأثیر گوش دادن فعال در ارتباطات بپیاده‌سازی معنی‌داری مدیریت منابع انسانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر منابع انسانی</th>
<th>پیرسون</th>
<th>رگرسیون</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تعداد ضریب</td>
<td>معنی‌داری</td>
<td>ضریب</td>
</tr>
<tr>
<td>گوش دادن فعال</td>
<td>0000</td>
<td>21/997</td>
</tr>
<tr>
<td>در ارتباطات</td>
<td>0000</td>
<td>21/997</td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به نتایج جدول 6 ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون بین دو متغیر گوش دادن فعال در ارتباطات بپیاده‌سازی معنی‌داری مدیریت منابع انسانی به ترتیب برای 0.92 و 0.43 با p < 0.01 مقدار (منشأ) برای 0000 می‌باشد که کوچکتر از سطح معناداری 0.05 است لذا در این سطح فرض H1 تایید نمی‌شود؛ یعنی گوش دادن فعال در ارتباطات بپیاده‌سازی معنی‌داری مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد.

فرضه فرعی دوم: استفاده از مجازات ارتباطی چندگانه بر پیاده‌سازی معنی‌داری مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد.

238
جدول 7 آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون مربوط به تأثیر استفاده از مجازیاتندگان بر پیاده‌سازی معماري مدیریت منابع انسانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>آزمون همبستگی پیرسون</th>
<th>رگرسیون</th>
<th>ضریب همبستگی</th>
<th>ضریب مدادی</th>
<th>تعداد داده</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>معماري مدیریت منابع انسانی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تأثیر</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دارد</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>80</td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به نتایج جدول 7 ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون بین دو متغیر استفاده از مجازیاتندگان و پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی به ترتیب برابر 0/198 و 0/188 با رتبیت برابر 99/0/0 و 99/0/0 حاصل می‌شود که کوکرتزی از سطح H1 است. لذا در این سطح فرض تأیید می‌شود: علی‌رغم استفاده از مجازیاتندگان تأثیر بر پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول 8 آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون مربوط به تأثیر ساده‌سازی بر پیاده‌سازی معماري مدیریت منابع انسانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>آزمون همبستگی پیرسون</th>
<th>رگرسیون</th>
<th>ضریب همبستگی</th>
<th>ضریب مدادی</th>
<th>تعداد داده</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>معماري مدیریت منابع انسانی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تأثیر</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دارد</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>80</td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به نتایج جدول 8 ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون بین دو متغیر ساده‌سازی و معماري مدیریت منابع انسانی به ترتیب برابر 9/741 و 97/265 با رتبیت برابر 90/0/0 و 99/0/0 حاصل می‌شود که کوکرتزی از سطح H1 است. لذا در این سطح فرض تأیید می‌شود: علی‌رغم ساده‌سازی بر پیاده‌سازی معماري مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد.
پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی

فرایند بررسی چهارم استفاده از شبکه غیررسمی بر پایه‌سازی معاشری مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول 9 آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون مربوط به تأثیر استفاده از شبکه غیررسمی بر پایه‌سازی معاشری مدیریت منابع انسانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>آزمون</th>
<th>پیرسون</th>
<th>رگرسیون</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تأثیر</td>
<td>تعداد</td>
<td>ضریب مناعداری همبستگی</td>
<td>ضریب مناعداری همبستگی</td>
</tr>
<tr>
<td>نداد</td>
<td>80</td>
<td>0/862</td>
<td>0/022</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0/441</td>
<td>0/017</td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به نتایج جدول 9 ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون بین دو متغیر استفاده از شبکه غیررسمی و معاشری مدیریت منابع انسانی به ترتیب 0/017 و 0/022 به مقدار (مقدار) برای برای H/0441 و 0/862 می‌باشد که بر اساس انتخاب مناعداری α = 0/05 تأیید نمی‌شود؛ بنابراین استفاده از شبکه غیررسمی بر پایه‌سازی معاشری مدیریت منابع انسانی تأثیر ندارد.

福德یو فرضی چهارم؛ استفاده از بازار بر پایه‌سازی معاشری مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول 10 آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون مربوط به تأثیر استفاده از بازار بر پایه‌سازی معاشری مدیریت منابع انسانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>آزمون</th>
<th>پیرسون</th>
<th>رگرسیون</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تأثیر</td>
<td>تعداد</td>
<td>ضریب مناعداری همبستگی</td>
<td>ضریب مناعداری همبستگی</td>
</tr>
<tr>
<td>نداد</td>
<td>80</td>
<td>0/000</td>
<td>82/788</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0/000</td>
<td>0/885</td>
</tr>
</tbody>
</table>
با توجه به نتایج جدول 10، ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون بین دو متغیر استفاده از بازخور و پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی به ترتیب برای 0.469 و 0.97 بای پ-مقدار (منعداری) برای 0.000 می‌باشد که کوچکتر از سطح منعداری 0.05 است، لذا در این سطح فرض $H_1$ تأیید می‌شود؛ بنابراین استفاده از بازخور بر پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد.

فرعیه فرعی ششم: کنترل هیجانات بر پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول 11 آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون مربوط به تأثیر کنترل هیجانات بر پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>جدول</th>
<th>پیرسون</th>
<th>رگرسیون</th>
<th>ضریب</th>
<th>همبستگی</th>
<th>ضریب</th>
<th>همبستگی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تأثیر</td>
<td>تعداد</td>
<td>0/000</td>
<td>173/296</td>
<td>0/000</td>
<td>0/880</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دارد</td>
<td>80</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به نتایج جدول 11، ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون بین دو متغیر کنترل هیجانات و مدیریت منابع انسانی به ترتیب برای 0.830 و 0.296 بای پ-مقدار (منعداری) برای 0.000 می‌باشد که کوچکتر از سطح منعداری 0.05 است، لذا در این سطح فرض $H_1$ تأیید می‌شود؛ بنابراین کنترل هیجانات بر پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد.

6- یافته‌ها و نتایج

ضرایب همبستگی، تطبیق و ارتقاء متغیرهای تأثیرگذار ارتباطات سازمانی بر مدیریت منابع انسانی مطابق جدول 12 می‌باشد.

241
جدول 12 ضرایب تبعیض متغیرهای تأثیر گذار ارتباطات سازمانی بر معماری مدیریت منابع انسانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>منابع متغیره</th>
<th>ضریب تعیین شده</th>
<th>خطای استاندارد</th>
<th>$R^2$</th>
<th>ضریب همبستگی ($R$)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>گوش دادن فعال</td>
<td>0.120</td>
<td>0.020</td>
<td>0.069</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>استفاده از مجازهای ارتباطی چندگانه</td>
<td>0.198</td>
<td>0.010</td>
<td>0.061</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ساده‌سازی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>استفاده از شبکه‌های گیر رسمی</td>
<td>0.741</td>
<td>0.030</td>
<td>0.415</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>استفاده از بازخور</td>
<td>0.955</td>
<td>0.040</td>
<td>0.459</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>کنترل هیجانات</td>
<td>0.850</td>
<td>0.040</td>
<td>0.390</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ارتباطات سازمانی البرنامه</td>
<td>0.690</td>
<td>0.050</td>
<td>0.469</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به نتایج جدول 12، ضرایب تبعیض شش متغیر فرعي گوش دادن فعال، استفاده از مجازهای ارتباطی چندگانه، ساده‌سازی، استفاده از شبکه گیر رسمی، استفاده از بازخور و کنترل هیجانات به ترتیب برای با معماری مدیریت منابع انسانی، مجازهای ارتباطی چندگانه، ساده‌سازی، استفاده از شبکه گیر رسمی، استفاده از بازخور و کنترل هیجانات به ترتیب برای با معماری مدیریت منابع انسانی بهبودی‌ها بیشتر و میزان همبستگی استفاده از شبکه گیر رسمی با معماری مدیریت منابع انسانی کمترین می‌باشد و با توجه به رد فرضیه تأثیر گذاری متغیر استفاده از شبکه گیر رسمی می‌توان وضعیت پنجم متغیر دیگر را

این گونه مطرح کرد.

استفاده از بازخور، کنترل هیجانات و ساده‌سازی گوش دادن فعال استفاده از مجازهای ارتباطی چندگانه

مقدار تأثیر متغیرهای تأثیر گذار ارتباطات سازمانی البرنامه بر معماری مدیریت منابع انسانی براساس جدول 13 می‌باشد.

242
توجه به نتایج جدول 13، بیشترین مقدار Beta منفی و ابسته می‌باشد. برای با همین ترتیب کمترین مقدار روابط از شیک غیررسمی است با مقدار 0.017 و از آن جایی که مقدار برای با همین کمترین شیک غیررسمی بر معماری مدیریت منابع انسانی تأثیر گذار نیست. میزان شدت تأثیرگذاری پنج متغیر در این ترتیب می‌باشد.

استفاده از بازخور کنترل هیجانات سازمانی و گوش دادن افراد می‌تواند در این نتایج باعث شود. از مجاراهای ارتباطی چندگانه

7- نتیجه‌گیری

یکی از مدل‌های اساسی برای تغییر سازمانی معماری مدیریت منابع انسانی است که با وجود اهمیت این موضوع، مطالعات کمی در این حوزه صورت گرفته است. معماری منابع انسانی به پیامدهای مدیریت منابع انسانی با محوریت کارکران دانش برخی از این ارتباطات سازمانی ارائه شرایط تبادل دانش را در میان کارکنان فراهم می‌نماید. در پیشنهادی تحقیق به نقش ارتباطات سازمانی بعنوان یک مدل تبادل و تسهیم دانش اشاره شد. در این فرآیند این نقش در پیامدهای سازمانی معماری منابع انسانی مورد تأیید قرار گرفت. نتایج این تحقیق به طور کلی ضمن تأیید
نتیجه‌گیری کلی‌یکی دو نکته حاصل از مطالعه‌ها و اثباتی برای ارتباطات سازمانی اثربخش بی‌پرویزه، که در این پژوهش به‌صورت گرفت، برای آزمون‌های ارتباطی، هم از آزمون‌های همبستگی سیاست‌های و هم‌ارگونه‌مندن، نشان داد که در اثبات‌های میانگین مربوط به متغیر«کوش دادن فعال» و بیشترین انرژی مبتنی به میانگین نگرش، این تحقیقات اثبات‌های بی‌پرویزه بر ارتباطات مدیریت منابع انسانی اثربخش دارد و بیش اطلاعاتی ارتباطی و پیش‌بینی فرضیه تأیید شده و یک فرضیه فرعی تأیید نشد. نتایج بهبود آمده در مورد فرضیه‌ها نشان‌دهنده این بود که ارتباطات سازمانی و معاویه مدیریت منابع انسانی، کوش حیاتی در ارتباطات، مجازای ارتباطی، صداوی، باربری، کنترل هیجانات و معاویه مدیریت منابع انسانی، رابطه مثبت و منعاویه وجود دارد و لیکن تأثیر اینفاضات از این همبستگی بر معاویه مدیریت منابع انسانی تأیید نشد. نتایج بهبود آمده در پنج فرضیه فرعی تأیید نشد. نشان دهنده میزان همبستگی بالایی مؤلفه استفاده از بارباره (Beta: 0/885) و کنترل هیجانات (Beta: 0/830) با معاویه منابع انسانی است، همبستگی بین مؤلفه‌های ساده‌سازی (Beta: 0/241) و کوش دادن فعال (Beta: 0/469) و معاویه منابع انسانی همبستگی مستوط و بین مؤلفه مجازاتی ارتباطی جند گاه (Beta: 0/198) با معاویه منابع انسانی همبستگی ضعیف وجود دارد و بر روی فرضیه رابطه به مؤلفه استفاده از شبکه‌های غیر رسمی و معاویه منابع انسانی، همبستگی بین این دو تأیید نشد.

نتایج همبستگی شش مؤلفه ارتباطات سازمانی ناری و بی‌پرویزه مدیریت منابع انسانی به این صورت است که همبستگی بین استفاده از بارباره و معاویه مدیریت منابع انسانی بیشترین و همبستگی بین استفاده از مجازاتی ارتباطی جند گاه و معاویه مدیریت منابع انسانی کمترین شد.

در این تحقیق تشکل‌های مهم‌ای که احتمالاً از مشکلات ارتباطی به‌طور مستقل از سوء تفاهم‌ها و بی‌دقتی‌ها ناشی می‌شود، وجود چرخه‌های بارباره در فرآیند ارتباطات منجر به رفع این سوء تفاهم‌ها و بی‌دقتی‌ها در
تأثیر ارتباطات سازمانی ارتباطی بر پیاده‌سازی...
پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی

این مدل نشان می‌دهد که ارتباطات سازمانی تربیتی در پیاده‌سازی معماری منابع انسانی
در استانداردی خراسان رضوی تأثیرگذار بوده و نتایج مطالعه از نشان ارتباطات سازمانی
تربیتی با چهار رنگ معماری منابع انسانی بینی معماری مبتنی بر آرزوی منابع انسانی,
معماری استراتژیک منابع انسانی، معماری انگریزی منابع انسانی و معماری اداری منابع انسانی
رابطه مثبت و معناداری دارد که در این بین مدل‌های "استقلال از بازار" و "کنترل هیجانات" 
از نظر بازرگانی برخوردارند و رابطه مدل‌های "استقلال از شبکه‌های غیر رسمی" در ارتباطات
سازمانی تربیتی با معماری منابع انسانی تایید نمی‌شده و در مدل حاکم بر استانداردی خراسان
رضوی جایگاهی ندارد که این خود حاصل اهمیت بوده و توجه ویژه مدیران عالی سازمان مورد
مطالعه را می‌طلبد. بررسی نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌شود که:

- با توجه به نتایج قابل توجه مدل‌های "استقلال از بازار" و "کنترل هیجانات" در
پیاده‌سازی معماری منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه، از نظر جایی که وجود جرخه‌های
بازخور باعث رفع اشکالات ارتباطات شده و زمینه تربیتی بودن ارتباطات را فراهم کنند
همچنین کنترل هیجانات که نشان از درک مناسب ارتباطی بین کارکنان است، لذا پیشنهاد
می‌شود مدیران ارشد سازمان در اجرای کامل معماری منابع انسانی به این دو مدل‌های توجه ویژه
داشته باشند.

- با توجه به عدم تایید رابطه بین مدل‌های "استقلال از شبکه‌های غیر رسمی" با معماری منابع
انسانی، از آن جایی که استفاده از شبکه‌های غیر رسمی قابل توجهی در انتقال سریع
اطلاعات دارد و در ارزیابی واکنش‌ها به تصمیم‌ها می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد، زیرا که
این گونه شبکه‌ها مکان مناسب برای همکاری‌های هم عرض میان کارکنان، فاصله از سلسله
مزایا سازمانی است، لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران ارشد به مختصات معاون‌تربیت توسعه
مدیریت و منابع انسانی استانداردی، استراتژیکی و برنامه‌های لازم جهت مدیریت نشکل‌های
غیر رسمی در سازمان را فراهم نمایند.

- در نهایت پیشنهاد می‌شود که مدیران ارشد سازمان بر زمینه‌های و سرمایه‌گذاری لازم
جهت استقرار کامل مدل مناسب معماری مدیریت منابع انسانی مناسب با جو این سازمان را
داشته باشند.
تأثير ارتباطات سازمانی ارتباط‌های برای مهندسی سازمانی...

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین ارتباطات سازمانی ارتباط‌های برای مهندسی سازمانی در یکی از سازمان‌های دولتی صورت گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که ارتباطات سازمانی به مهندسی مدیریت منابع انسانی تأثیر گذار است و این به معناش هم‌بینی جایی که ارتباطات سازمانی در پیاده‌سازی مهندسی مدیریت منابع انسانی است. در این تحقیق با ارائه مدل اولیه محقق ساختمان و آزمایش آن در استاندارد خراسان رضوی کوشش شد تا مدل حاکم بر سازمان مذكور در مورد چگونگی تأثیرگذاری ارتباطات سازمانی بر مهندسی مدیریت منابع انسانی استخراج و با ارائه نتایج و پیشنهادات کاربردی سعی برای اهمیت جلوه دادن نقش ارتباطات سازمانی و تأثیر آن بر ابعاد مختلف سازمانی از جمله مهندسی مدیریت منابع انسانی نمود.

9- منابع

[1] باروپیان هدی، عباسیور عباس (1389) بررسی رابطه ارتباطات ارتباط‌های برای مهندسی سازمانی براساس مدل آماده در واحد‌های ستادی شرکت ملی گاز ایران، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره 10.


[3] سید تقی مبرعی، قاسمی جمی‌پری (1385) الگوی مهندسی سازمانی جهاد کشاورزی، دارای اگزنج مطالعات مدیریت صنعتی، سال پنجم، شماره 14، ص153-175.


247


[16] میر كمال محمد (1383) روابط و روابط در سازمان و مدیریت، تهران: نشر پرستون.
[21] پارسا و همکاران (1391) شناسایی و بررسی مسائل و مشکلات معماری سازمانی در شرکت‌های منتهب ایرانی: پژوهشی تکمیلی، فصلنامه مدریت فنارتی اطلاعات، دانشگاه مدیریت دانشگاه تهران.


