فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال اول. شماره چهارم. بهار ۱۳۹۷، صص ۲۸۰-۲۵۷ Vol 1. No 4. 2018, p 257-280
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

شناخت تاثیر استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سیال تر شدن فرآیند مدیریت در آموزش و پرورش شهرستان ساری

رضا یوسفی سعید آبادی[۱]. عیسی قلی خلیلی عباس آبادی[۲]
۱. استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری. ایران
ruosefi@yahoo.com
۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری. ایران
isa.khalili33@gmail.com

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، شناخت تاثیر استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سیال تر شدن فرآیند مدیریت در آموزش و پرورش شهرستان ساری است. پژوهش پیش رو، از نظر هدف کاربردی و از دید روش، در دسته پژوهش‌های توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری آن، شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری به تعداد ۱۰۱۹۶ هستند. که داده‌های لازم با پرسشنامه محقق ساخته ۳۸ سوالی از ۳۷۵ نفر از کارکنان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری که به روش نمونه برداری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند گردآوری شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون **T** و آزمون کلموگروف اسمیرنوف با بکارگیری نرم افزار **SPSS** انجام شد. نتایج نشان دادند که استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توسعه توانمندی و خلاقیت و ابتکار و سازماندهی فعال و هم آفرینی کارکنان در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی: فناوری اطلاعات، مدیریت، توسعه، خلاقیت، ابتکار، سازماندهی فعال، هم آفرینی

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

امروزه با پیشرفت‌های صورت گرفته، این عوامل تنها مانعی بر سر راه پیشرفت هستند و عوامل موفقیت به عناصری نظیر چالاکی و چابکی سازمانی، انعطاف پذیری در مسئولیت‌ها، پرهیز از دیکته کردن شرح وظایف، نوآوری و تشویق خلاقیت، و انسجام و ارتباط تنگاتنگ میان اعضای سازمان بستگی دارد (خسروی نژاد، ۱۳۹۲). سازمانهای سیال و یا اصطلاحاً سازمانهای بدون مرز امروزه در کانون توجه محافل مدیریتی و بازاری قرار گرفته اند. این قبیل سازمانها حد و مرزی برای پیشرفت نمی‌شناسند و به همین دلیل همواره سرآمد هستند. سازمانهای سیال برای دستیابی به موفقیت، در چارچوبهای سنتی تردید می کنند، و با باز تعریف این چارچوبها به انعطاف دست می یابند. انعطاف پذیری سازمانهای بدون مرز عاملی اساسی در بقا و پیشرفت آنها در عصر رقابتی و متلاطم کنونی است. پارادایم‌های کنونی حاکم بر سازمانها، آنها را بر آن می‌دارد تا از ساختارهای انعطاف‌ناپذیر به ساختارهای نفوذپذیر روی بیاورند. چنین تغییری در خط فکری سازمانهاست، که نظریه‌ی سازمانهای بدون مرز را مطرح ساخت. امروزه سازمان ها به منظور نیل به اهدافی ایجاد گردیده‌اند و میزان موفقیت در نیل به اهداف سازمانی در ارتباط مستقیم با نحوه عملکرد نیروهای انسانی به ویژه مدیران است (حیاتی، ۱۳۹۴، ص۶۷۲). در واقع، سازمانی را نمی‌توان یافت که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد، مگر آنکه توسط مدیر یا تیمی از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد اداره وهدایت شده باشد (رنجبر و نیرومند، ۱۳۹۳، ص۱۱۳).

مدیر هر سازمان به عنوان عنصر و جزئی در میان سایر عناصر و اجزای یک سازمان، می تواند در کاربرد بهینه منابع راهگشا باشد (نوری و همکاران، ۱۳۹۴، ص۱۴). درواقع، چنانچه در رأس سازمان مدیرانی شایسته، ماهر، با تجربه و کاملاً آگاه به اصول و فنون مدیریت قرار گیرند، کامیابی سازمان در رسیدن به این اهداف سازمانی تضمین خواهد شد (هرسی، ۲۰۱۳). هر مدیر در سازمان وظایفی را برعهده دارد که از طریق آن سازمان و منابع انسانی را هدایت نموده و زمینه بهبود عملکرد سازمان را فراهم نماید که این وظایف شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، استخدام و کنترل می‌شود (احمدی، ۱۳۹۰، ص۲۱). جهت بهبود وظایف مدیران در قبال سازمان و کارکنان، آنها از منابع مختلف انسانی، سازمانی و فناوری‌های اطلاعاتی استفاده می‌نمایند که در این بین رشد و توسعه فناوری‌های اطلاعاتی در قالب سیستم‌های اطلاعات مدیریت، اینترنت و غیره بیش از سایر منابع مورد توجه قرار گرفته است چرا که استفاده از این فناوری‌ها می‌تواند سبب تسهیل و تسریع در دریافت و انتشار اطلاعات و ذخیره سازی و طبقه بندی آنها گردد. ازسویی آموزش و پرورش در سال‌های اخیر از انواع مختلف فناوری اطلاعات در انجام امور خویش استفاده نموده تا بتوانند از طریق آنها زمینه رشد و توسعه سازمانی و دستیابی به اهداف آموزش و پرورش را فراهم نمایند و منابع انسانی و مالی را به صورت صحیح مدیریت نمایند. بر این اساس، با وجود آنکه فناوری های مختلفی در جهت بهبود عملکرد مدیران آموزش و پرورش مورد استفاده قرار می گیرد اما کمتر پژوهشی به ارزیابی تاثیر استقرار این

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فناوری های بر فرایند مدیریت آموزش و پرورش پرداخته است. اهمیت این موضوع در آن است که هزینه‌های ملی و انسانی فراوانی در راستای استقرار فناوری اطلاعات در محیط آموزش و پرورش هزینه می‌گردد و اگر استفاده از آنها نتواند اثربخش و مفید باشد، هزینه زیادی اتلاف شده است. بنابراین ارزیابی تاثیرات این فناوری ها، امری ضروری برای آموزش و پرورش در راستای بهبود عملکرد آنان محسوب می‌گردد. با توجه به مطالب یادشده، این پژوهش در وهله اول به عنوان هدف آنی پژوهش تاثیر استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سیال تر شدن فرآیند مدیریت در آموزش و پرورش را مورد مطالعه قرار داده و در مرحله بعد به عنوان هدف آتی پژوهش، راهکارها و پیشنهاهای عملی و کاربردی در راستای سیال تر شدن فرآیند مدیریت در آموزش و پرورش از طریق استقرار فناوری اطلاعات ارائه می دهد.

ادبیات پژوهش

فناوری اطلاعات

فناوری اطلاعات مجموعه ای است که از ارکان سخت افزار، نرم افزار یا اطلاعات افزار، انسان افزار یا مهارت افزار و شبکه افزار یا سازمان افزار تشکیل یافته است (یونسی، ۱۳۹۵، ص۹۳).

فناوری اطلاعات مشتمل بر جمع آوری[1] سازماندهی[2] ذخیره[3] انتشار[4] و بکارگیری اطلاعات از قبیل صدا[5] تصویر[6] متن[7] با استفاده از کامپیوتر و ابزارهای ارتباط راه دور بوده که تبادل علم را به روشی غیر از عرضه مستقیم دانش انجام داده و به اعضای یک تیم، کمک می‌کند تا داده‌های علمی را از متخصصان بیرونی با تخصص‌های خاص بدون توجه به موقعیت فیزیکی شخص مورد نظر دریافت نمایند (نیخیلل[8] ۲۰۱۴). فناوری را ترکیب پیچیده ای از عناصر چهارگانه زیر می داند.

الف: سخت افزار[9]: مجموعه ای از وسایل و تجهیزات فیزیکی و ماشین آلات

ب: نرم افزار:[10] مجموعه ای از تکنیک ها، فعالیت ها، شیوه ها و دستورالعمل ها

ج: نیروی انسانی:[11] استعداد به کارگیری نرم افزارها و سخت افزارها

د: سازماندهی[1] و مدیریت:[2] مکانیزم ها و ترتیبات اداری اقتصادی و اجتماعی که در چارچوب آنها سایر اجزا به کار می رود (لطف الهی، ۱۳۸۹، ص۸۲).

---

1. Collecting
2. Organizing
3. Save
4. Publication
5. Voice
6. image
7. Text
8. Nikhilel
9. hardware
10. software
11. Human Resources
1. Organizing
2. management

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فناوری اطلاعات و ارتباطات که تا چندین سال قبل به عنوان یک برتری رقابتی و یک سلاح راهبردی مورد توجه بود، امروزه به عنوان یک نیاز رقابتی مطرح است. نقش پررنگ تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات در جوامع و تغییرات و دگرگونی هایی که فناوری اطلاعات در زمینه های مختلف ایجاد کرده است، بررسی تأثیرات آن بر ساختار اقتصادی[1] سیاسی[2] و اجتماعی[3] کشورها را ضروری نموده است چرا که سازمان ها برای رویارویی با چالش ها در محیط متغیر، باید از سیستم های فناوری اطلاعات استفاده کنند تا با افزایش و بهبود عملکرد[4] ناشی از آن در برابر تغییرات حمایت شوند (یونسی، ۱۳۹۵، ص۹۳). جو سکوت[5] جو سکوت دربرگیرنده نگرش سرپرستان به سکوت، نگرش مدیریت عالی به سکوت و فرصت های ارتباطی است. (مهرگان، ۱۳۹۴، ص۴۴).

اهمیت فناوری اطلاعات

امروزه، فناوری اطلاعات به ما کمک می‌کند دیوارهایی را فرو بریزیم که وظایف، محل جغرافیایی، و سطوح مدیریتی را از هم جدا می‌کنند و به ما اجازه می دهند شبکه جدیدی از روابط[6] را بین اعضای سازمان به وجود آوریم. در آینده مدیریت سازمان ها بر پایه مدیریت مجازی[7] خواهد بود که در آن نقش اساسی را تکنولوژی پیشرفته شبکه ها، اطلاعات، و مدیریت بهره گیری از آن ها ایفا می‌کند و اساس آن بر ارگونومی (ساختار ارتباط انسان-رایانه) استوار است. در این ساختار مدیریت گزارش دهی به صورت عمودی نیست و ارتباطات دارای ساختار و ابعاد چندگانه و همه جانبه و همگانی است. بنابراین، می‌توان گفت در جامعه‌ی ارتباطات و اطلاعات، مدیریت سازمان ها به منزله ی مدیریت مجازی مطرح می‌شود و بر پایه فراهم آوردن امکانات، برقراری ارتباطات و بهره گیری از اطلاعات در تمام سطوح و تخصص‌ها و لایه‌های فعال سازمان میسر خواهد بود (رهنورد، ۱۳۸۹، ص۲۰). فناوری اطلاعات نقش حیاتی در افزایش عملکرد سازمان ها[8] دارند. کیفیت فناوری اطلاعات بسیار مهم است و می‌تواند باعث موفقیت و یا شکست سازمان شود (پارمول[9]، ۲۰۱۲). زیرا فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی ذاتا ساز و کارهایی قدرتمند و توانمند در انتقال اطلاعات هستند و این امر باعث می‌گردد که راه های به دست آوردن دانش ممکن گردد (دیهیم، ۱۳۹۵، ص۲۸) فناوری اطلاعات، کاربردهای بسیاری در مدیریت و سازمان‌ها دارد که یکی از مهمترین آنها استفاده از شبکه های رایانه ای؛ بخصوص اینترنت[10] است. در

1. Economic
2. Political
3. social
4. performance
5. Silent Space
6. Relations
7. Virtual Management
8. Organizational performance
9. Parmol
10. Internet

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

حوزهٔ فناوری اطلاعات اینترنت، تحولی مهم در عصر حاضر به شمار می رود. به کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان، تغییراتی را که دارای اثرات مختلفی؛ از جمله ساختار سازمانی[1] می باشد، به وجود می آورد (امامی، ۱۳۹۴، ص۶۰). از سویی، فناوری، ارزیابی عملکرد فردی[2] را از طریق نظارت کامپیوتری آسان می‌کند و به ابزاری برای ساده سازی فرایند نوشتن ارزیابی‌ها یا خلق بازخوردهای عملکردی تبدیل شده است (عابدی، ۱۳۹۰، ص۷۳).

ضرورت استفاده از فناوری اطلاعات

کاهش ارتقای هرم سازمان:[3] کاربرد تکنولوژی پیشرفته اطلاعاتی باعث شده است که بسیاری از سازمانها از سطوح متعدد مدیریت بکاهند. سازمانی که در لندن از این تکنولوژی[4] پیشرفته استفاده کرد به جای رعایت دقیق سلسله مراتب اداری سعی کرد به کارکنان و اعضای اختیار بیشتری بدهد و سطوح مدیریت را از ۱۳ به ۴ کاهش داد.

تمرکز[5]؛ عدم تمرکززیشتر: با توجه به دیدگاه مدیریت، کاربر تکنولوژی پیشرفته اطلاعاتی می تواند موجب تمرکز یا عدم تمرکز مدیریت در سازمان شود. مدیرانی که می‌خواهند سیستم تصمیم گیری خود را متمرکز نمایند می‌توانند از این تکنولوژی استفاده کنند تا اطلاعات بیشتری گرد آورند و تصمیمات بیشتری بگیرند که این اغلب مسئولیت بیشتری در پی خواهد داشت. فلسفه مدیریت و فرهنگ سازمان در تعیین نتیجه کاربرد این تکنولوژی در جهت متمرکز یا نا متمرکز ساختن مدیریت نقش اصلی را ایفا می‌کند (پاولون و شرما[7] ۲۰۱۰).

بهبود هماهنگی: شاید یکی از بزرگترین رهاوردهای تکنولوژی پیشرفته اطلاعاتی این باشد که مدیران حتی زمانی که دفاتر یا فروشگاه ها در نقاط مختلف دنیا پراکنده اند می توانند با یکدیگر ارتباط بیشتری برقرار سازند. سه روش حاصل از کاربرد این تکنولوژی (یعنی سیستم پیام دهنده الکترونیک[8] سیستم اطلاعاتی مدیران و تشکیل میزگرد از راه دور) مدیران را قادر ساخته است تا با یکدیگر ارتباط برقرار کنند و فعالیت‌ها و نتایج کار یکدیگر آگاه شوند

مزایای فناوری اطلاعات

استفاده از فناوری اطلاعات سه مزیت را برای سازمان در پی دارد. این سه مزیت عبارتند:

---

1. Organizational Structure
2. Evaluating individual performance
3. Pyramid Organization
4. Technology
5. Focus
6. Delocalization
7. Pawlon&Sherma
8. Electronic

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

نیل به بهره وری: بهره وری[1]عبارت است از کارایی یا بازدهی در یک کار زمانی که کار بیشتری با همان منابع یا منابع کمتر انجام شود؛در چنین وضعیتی می گوییم نیل به بهره وری حاصل شده است. در سازمان‌ها این امر، به فرایندهای تجاری از جمله تولید کالاها یا ارائه خدمات و نیز توانایی مدیران برای نظارت بر فعالیت های بیشتر بستگی دارد (عبدالله[2]و همکاران، ۲۰۱۰).

ارتقای سطح اثر بخشی: اثر بخشی[3]به توانایی های یک شخص یا سازمان در انجام کارهایی که باید انجام شود، اشاره می کند و افرادی مثل مدیران، وقتی به طور مکرر اقداماتی را انجام می دهند که مطلوب‌ترین نتیجه را دارد (آنچه مطابق با ضوابط است) و برای بهبود آن ها استراتژی مناسبی را توسعه می دهند، به اثر بخشی این گونه اقدامات پی برده اند. مدیری که روی موقعیت های مساله ساز پیش از بروز مشکلات تامل می کند، از کسی که پیوسته مشغول حل معضلات خویش است اثر بخش تر عمل می کند؛ چرا که با اقداماتی پیش گیرانه، از بروز آن ها جلوگیری می کند. یک سازمان نیز زمانی اثر بخش است که از منابع مربوطه در چنان راهی استفاده کند که کلیه‌ی امور به صورتی مطلوب و با کیفیتی بالا و عالی انجام شود (مدهوشی، ۱۳۸۹، ص۶۷).

کسب مزیت رقابتی: تشخیص این موضوع که چگونه فناوری اطلاعات سبب افزایش رقابت در سازمان‌ها می‌شوند مزایای بی شماری دارد. سازمان هایی که در زمینه بهره وری و اثر بخشی موفقیت هایی را به دست آورده اند، توانسته اند زمینه ی بالقوه ای برای تغییر در شیوه ی رقابت سازمانی خود فراهم کنند. کاربرد فناوری اطلاعات اگر بتواند شیوه ی رقابتی شرکت یا سازمان را تغییر دهد، استراتژیک[6]است. بنابر این استراتژی [7]شیوه ای است که سازمان سعی می کند بدان وسیله خود را از رقبای دیگر متمایز کند. تصمیم‌های استراتژیک باید مبتنی بر نقاط قوت شرکت باشد و به طریقی به کار گرفته شود که نیازهای مشتری را بهتر برآورده سازد (مصدق، ۱۳۹۲، ص۴۱).

موانع بکارگیری فناوری اطلاعات

مدیران عالی:[8] اکثر مدیران عالی به اندازه کافی نقش فناوری اطلاعات را درک نمی کنند. این افراد رویکرد یکپارچه‌سازی را آغاز نمی کنند و در مقابل یکپارچه سازی پیشنهاد شده به دلیل ترس از عدم توانایی بعدی در درک فرایند یا کنترل آن مقاومت می کنند. در صورتی که اگر کوره سوادی راجع به

1Efficiency
2Abdollah
3Effectiveness
4Organization
5Competitive Advantage
6Strategic
7Strategy
8Senior managers

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فناوری اطلاعات داشته باشند، ممکن است ذهنیت جدیدی داشته باشند. اما به هیچ وجه دورنمای آن ها از سازمان و یا شرکت منطبق بر عصر اطلاعات نیست.

کارکنان بخش فناوری اطلاعات:[1] این افراد نیازهای اطلاعاتی مربوط به مدیران را درست درک نمی‌کنند و تنها به تکنولوژی علاقه مندند. متخصصین فناوری اطلاعات آمادگی پشتیبانی یا مشارکت در رویکردهای اصلاحی مبتنی بر اطلاعات را ندارند (کلبرت و وندایک،[2] ۲۰۱۱).

عوامل مؤثر بر انتخاب روش دستیابی به فناوری اطلاعات

عوامل مربوط به فناوری:[3] این دسته از عوامل به ماهیت فناوری مور دنظر برای کسب مربوط می‌شوند. مرحله ای از دوره عمر یک فناوری (که سازمان تمایل به کسب آن دارد)، اهمیت راهبردی آن برای سازمان، یا درجه عدم قطعیت آن از نظر فنی و تجاری، بر انتخاب روش مناسب دستیابی به فناوری تأثیر می گذارد.

عوامل درون سازمانی:[4] این دسته، شامل مواردی هستند که به خصوصیات سازمان تصمیم گیرنده - سازمانی که به دنبال کسب فناوری است - مربوط است. به عنوان مثال سطح قوت یا ضعف یک سازمان در منابع مالی[5] یا انسانی[6] یا میزان قابلیت یادگیری سازمان[7] در انتخاب روش مناسب دستیابی به فناوری تأثیر دارد.

عوامل برون سازمانی:[8] به دسته ای از عوامل اطلاق می شود که با توجه به نوع صنعتی که سازمان در آن فعال است و همچنین موقعیت جغرافیایی سازمان تعیین می شوند. به طورمثال نرخ نوآوری فناورانه در صنایع فناوری محور بالاتر از سایر صنایع می باشد، این عامل سازمان های فعال در این صنعت را در انتخاب روشهایی که دستیابی سریع تر به فناوری را فراهم می‌کنند، تشویق می کند. موقعیت جغرافیایی یک سازمان، بیشتر از طریق قوانین اجرایی در آن منطقه بر روش دستیابی به فناوری تأثیر دارد. برای مثال، تمایل سازمان ها به کسب فناوری از طریق همکاری های فناورانه در کشورهایی که قوانین مالکیت معنوی[9] در آنها ضعیف اجرا می‌شود، کمتر از کشورهایی است که از قوانین حمایتی کامل تری برخوردار هستند (کرمی پور، ۱۳۹۳، ص ۱۱۱).

1Information Technology
2Kolbert&Van Dick
3Technology
4Within organization
5Financial resources
6Human
7Learning Organization
8External organization
9Spiritual

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مدیریت

مدیریت مجموعه وظایفی که رفتار و فعالیت سازمان را در مسیر هدف تنظیم، تصحیح، تقویت و راهنمایی می کند مدیریت نامیده می شود (نوری و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۴).

واژه مدیر برای هر کسی که مسئولیت ساماندهی فعالیت ها و کنترل اجرای آنها را بر عهده دارد به کار می‌رود و کارکردها یا فعالیت های مرتبط با آن یعنی سازماندهی[1] کارگزینی[2] بودجه بندی[3]و. . . به اصول هدایت کننده تبدیل شدند که پایه و اساس شکل گیری سازمان های کلاسیک را تشکیل داد (قنبریان، ۱۳۹۲، ص ۱۶). مدیریت فرایندبه کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی[4] انسانی[5]در برنامه ریزی[6] سازماندهی[7] بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد (ادهم، ۱۳۹۱، ص ۳۰۰). در تعریف دیگر مجموعه وظایفی که رفتار و فعالیت سازمان را در مسیر هدف تنظیم، تصحیح، تقویت و راهنمایی می کند مدیریت نامیده می شود (نوری و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۴). همچنین می توان گفت، مدیریت مجموعه وظایفی که رفتار و فعالیت سازمان را در مسیر هدف تنظیم، تصحیح، تقویت و راهنمایی می کند مدیریت نامیده می‌شود (نوری و همکاران، ۱۳۹۴، ص۱۴).

در نهایت باید اذعان نمود، از آن جایی که مدیریت در هر سازمانی از اهمیت ویژ ه ای برخوردار است و از مهم ترین فعالیت هایی است که به مدد آن مأموریت ها و اهداف سازمانی تحقق می‌یابد، لازم است شایستگی ها و توانمندی های ویژه ای که آنها را قادر می سازد وظایفشان را به بهترین نحو ممکن انجام دهند را داشته باشند (حیاتی، ۱۳۹۴، ص ۶۷۲).

اهمیت مدیران

مدیران در سازمان تلاش می‌کنند تا با ایجاد هماهنگی، در جهت نیل به اثربخشی[8]گام بردارند و سازمان تحت رهبری خود را به موفقیت برسانند. چنانچه در رأس سازمان مدیرانی شایسته، ماهر، با تجربه و کاملاً آگاه به اصول و فنون مدیریت قرار گیرند، کامیابی سازمان در رسیدن به این اهداف سازمانی تضمین خواهد شد (هرسی[9] ۲۰۱۳). در واقع مدیران به عنوان اصلی ترین افراد تصمیم گیرنده در مواجه با مسایل

1Organizing
2Personnel
3Budgeting
4Material
5Human
6Planning
7Organize
8Effectiveness
9Hersi

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

و مشکلات سازمانی، نقش بسزا و تعیین کننده ای در موفقیت و یا حتی شکست سازمان ایفا می‌کنند (ریپ و زیک[1] ۲۰۰۷).

نقش های مدیر سازمان

نقش میان فردی (ارتباطی)[2]: شامل نقش تشریفاتی[3]، نقش رهبر[4]، نقش خویشاوندی وتوسعه روابط

نقش اطلاعاتی: شامل مخبر[5](جمع آوری و اعلام اخبار و اطلاعات) انتشار دهنده (ارائه اطلاعات بیرون سازمان به اعضای سازمان) و سخنگو[6](ارائه دهنده اطلاعات درون، سازمان به اعضای بیرون).

نقش تصمیم گیری:[7] شامل نقش پیشتاز[8](وقتی مدیر تحولی را در سازمان ایجاد می‌کند تا با بیرون منطبق شود) متصدی امور ویژه (وقتی با دگرگونی های غیرمنتظره مواجه می‌شود در امور خاص تصمیم گیری می‌کند) و تخصیص دهنده منابع (تصمیم گیری برای مصرف منابع).

مذاکره کننده:[9] (با افراد با سازمان های دیگر در خصوص منافع سازمان چانه زنی می‌کند) (شریفی، ۱۳۹۲، ص۱۵۲).

فرایند (وظایف) مدیریت

برنامه‌ریزی:[10] متخصصین از زوایای متعدد برای برنامه‌ریزی تعاریف متعددی ارائه کرده‌اند که برخی ازآنها از این قرار است:

تعیین هدف[11]یافتن و ساختن راه وصول به آن، تجسم و طراحی وضعیت مطلوب در آینده و یافتن و ساختن راه‌ها و وسایلی که رسیدن به آن را فراهم کند، طراحی عملیاتی که شیئی یا موضوعی را بر مبنای شیوه‌ای که از پیش تعریف شده، تغییر بدهد.

سازماندهی:[12] شامل تقسیم کار، طبقه بندی امور، تعیین شرح وظایف و تعیین حوزه اختیار و مسئولیت و هماهنگی لازم است (احمدی، ۱۳۹۰، ص۲۱).

---

1 Rape&Zick
2 Communication
3 Ceremonial
4 Leader
5 Correspondent
6 Speaker
7 Decision
8 Leading
9 Negotiator
10 Planning
11 Object
12 Organizing

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مراحل سازماندهی:

۱- تشخیص فعالیت های لازم برای رسیدن به اهداف و اجرای خط مشی و برنامه ها

۲- گروه بندی فعالیت ها با توجه به منابع انسانی و مادی موجود و تشخیص بهترین طریقه استفاده کردن از آنها

۳- دادن اختیار عمل و حق دستور دهی و تصمیم گیری برای انجام دادن کار به مسئول هر گروه

۴- ارتباط دادن واحدهای گروه بندی شده به یکدیگر به صورت عمودی و افقی

نتیجه سازماندهی، ایجاد ساختار سازمان است. ساختار سازمان روابطی منظم و منطقی که لازمه عملیات اعضای سازمان است را به وجود می آورد. سازماندهی باتوجه به توانایی ها و در جهت تقسیم کار و حفظ نظم و رعایت سلسله مراتب انجام می شود.

رهبری[1]: یعنی تلاش مدیر برای ایجاد انگیزه و رغبت در زیردستان جهت دست یافتن به اهداف سازمان.

کنترل[2]: تلاش منظمی است در جهت رسیدن به اهداف استاندارد، طراحی سیستم بازخورد اطلاعات، مقایسه اجزای واقعی با استانداردهای از پیش تعیین شده و سرانجام تعیین انحرافات احتمالی و سنجش ارزش آنها بر روند اجرایی که در بر گیرنده حداکثر کارایی است (رضائیان، ۱۳۸۳، ص۲۶۲).

مراحل کنترل:

۱- مرحله اول شامل تعیین ملاک و روش های سنجش عملکردها می شود.

۲- مرحله دوم مستلزم نظارت بر عملکردها و سنجش و اندازه گیری آنهاست.

۳- مرحله سوم بازنگری یا مقایسه نتایج حاصله از سنجش عملکردها با ملاک و هدف های تعیین شده است.

۴- و مرحله چهارم شامل تصحیح عملکردها در صورت مشاهده تفاوت یا انحرافات می باشد.

تصمیم گیری[3]

تصمیم گیری یکی از چالش‌های مدیران در سازمان می‌باشد و به عنوان مهمترین وظیفه مدیر در اداره امور سازمان‌ها به قدری مهم است که هوی و میسکل[4](۲۰۰۸)تصمیم گیری را مسئولیت اصلی همه مدیران می‌دانند. زیرا آنان در طول مأموریت سازمانی خود با مسائل و موقعیت هایی رو به رو می شوند که نیازمند تصمیم گیری می باشند (کوچر[5] ۲۰۱۰).

1Leadership
2Control
3Decision making
4Hoy&MIxel
5Kotcher

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

تصمیماتی که مدیران در طول انجام ماموریت سازمانی خود اتخاذ می کنند، عملکرد کارکنان و زندگی آنها را متأثر ساخته و اثربخشی سازمان[1]را نیز تحت تأثیر قرار می دهد. لذا آنان باید با وظایف خویش و حوزه کار خود آشنا باشند و خود را در هر لحظه نسبت به اعمال، کردار، تصمیمات و رفتار خود پاسخ گو ببینند و برای هر اقدام دلیلی و برای هر تصمیم توجیهی معقول داشته باشند (دلشاد[2] ۲۰۰۷).

تصمیم گیری یعنی انتخاب یک راه حل از میان راه حل های عملی مختلف برای حل مسایل و استفاده از فرصت ها (عبدالهی پور و همکاران، ۱۳۹۰، ص۹).

و به اشکال گوناگون تقسیم می‌شود که شامل:

تصمیمات مداخله ای:[3] این نوع تصمیمات از ارتباط[4]یک فرد مقتدر به عنوان فرادست نشات می گیرد. این فرد تصمیمات را اتخاذ می کند و از طریق سلسله مراتب اقتدار به زیردستان خود ابلاغ می نماید.

تصمیمات استینافی:[5] این نوع تصمیمات حاصل پیشنهادات یاارجاعات زیردستان است و طبق همین ارجاعات تصمیم اتخاذ می شود.

تصمیمات خلاق:[6] این نوع تصمیمات به خلاقیت و ابتکار مدیر بستگی دارد. مدیر فردی هوشمند و توانا و برخوردار از آگاهی است که موقعیت ها و مسائل را به خوبی می شناسد و می تواند بر اساس فراست خود، از فرصت ها به خوبی استفاده کند و تصمیمات لازم را اتخاذ نماید(اکرامی و همکاران، ۱۳۸۹، ص۸۴).

خصوصیات و ویژگی‌های فردی مدیران

علاوه برنقش‌ها، مهارت ها و توانایی های مدیران، اندیشمندان مدیریت وجود خصوصیات و ویژگیهای فردی[7]و شخصی مانند هوشیاری، ابتکار، اعتماد به نفس و توانایی سرپرستی را برای مدیران ضروری دانسته‌اند. کنتز و همکاران چهار خصوصیت تمایل به مدیریت کردن، توانایی برقراری ارتباط و درک متقابل، درستی ودقت وتجربه شخص به عنوان مدیر را ازویژگی های مدیران ذکر نموده اند (کنتز[8]و ویریچ[9] ۲۰۰۶). خصوصیات فردی مدیر عبارتند از:

شفاف سازی دستورات:[10]قبل از ابلاغ دستورات نمی توان کارکنان را مواخذه نمود، بلکه ابتدا باید به نحوی که همگان در جریان قرار گیرند، دستورات ابلاغ گردد، سپس در صورت تعدی از آن مواخذه و تنبیه صورت گیرد.

1Organizational effectiveness
2Delshad
3Intervention
4Relationship
5Appellate
6Creative
7Individual
8Contes
9Wirich
10Clear instructions

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

طبقه بندی اطلاعات[1]: اطلاعات و دانش سازمانی باید رده بندی و طبقه بندی شود و مدیران نباید بعضی از اطلاعات و دانسته های خود را در اختیار عموم کارکنان بگذارند، که این امر ممکن است مشکلات و بحران هایی را رای سازمان ایجاد نماید.

شفاف‌سازی روش مدیریت[2]: مدیران باید همچون دیگران در زندگی شخصی از امکانات عمومی استفاده کنند و استفاده از امکانات ویژه صحیح نمی باشد (گرگانی، ۱۳۹۰، ص۸۰).

ارزش ها[3]: ارزش ها پایه های اساسی وعمیقی هستند که فقط می توان آن ها را از رفتار عمومی افراد و طرز نگرش‌های بیان شده شناسایی نمود. ارزش‌ها اکتسابی هستند و ارزش های مرتبط به زندگی سازمانی فرد از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت است. نوعی از ارزش ها که اخلاق نامیده می‌شوند استانداردهایی هستند که مبنای تشخیص صحت وسقم اعمال فرد از حیث مفهوم اخلاقی می باشند. در سازمان هایی که اصول اخلاقی[4] به وسیله مدیران رعایت نمی‌شود، میزان سرقت، رشوه، حرص، به مراتب بیشتر از سازمان‌هایی است که این اصول اخلاقی به وسیله مدیران رعایت می‌شوند. رفع ناهنجاری سازمانی از طریق دستور و یا بخشنامه نمی تواند مؤثر باشد و تنها راه آن الگو بودن مدیر سازمان است، تا سایر کارکنان به اوتأسی جویند (دافت[5]، ۲۰۰۸).

نگرش[6]: نگرش به معنی عقاید فرد راجع به دنیا و انسان های پیرامون فرد است. نوع نگرش بدلیل ارتباط با ادراک، شخصیت وانگیزش عامل اساسی درتعیین رفتارهای یک فرد است رضایتمندی شغلی یکی از روش های تعیین نوع نگرش مدیران است.

انگیزش[7]: موقعیتی است که برای برانگیزاننده شدن فعالیت ها و ایجاد حرکت و یا هدایت فرد برای تحقق اهداف مشخصی انرژی می آفریند. مدیران انتخابی و یا انتصابی باید انگیزش لازم برای انجام وظایف خود را نه فقط در جهت تحقق اهداف فردی، بلکه تحقق اهداف سازما نی را داشته باشند و این دلیل اصلی عنایت به انگیزش در انتخاب و پرورش مدیران است (ناصحی فر و همکاران، ۱۳۸۹، ص۸).

شخصیت[8]: الگوهای معینی ازرفتار و شیوه های تفکر، که نحوه سازگاری شخص را بامحیط تعیین میکند. عوامل ژنتیکی[9] عوامل اکتسابی شکل دهنده شخصیت افراد هستند. برای شناخت مدیران کارآمد باید

1Classified information
2Management approach
3Values
4Ethical
5Daft
6Attitude
7Motivation
8Characters
9Genetic
10Acquired

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

تمام خصایص آن ها مورد بررسی قرار گیرند. عواملی چون باهوشی، پایداری هیجانی[1] سلطه گری[2] برونگرایی[3] داشتن وجدان کاری، مخاطره جویی، اعتماد کنندگی، عملگرایی[4] خودپسندی[5] تسلط بر خویشتن، آرامش، زیرکی و واقع بینی از این قبیل اند.

سن: تصور بر این است که با گذشت زمان، مهارت های فردی کاهش می یابد ولی براساس تحقیقاتی که دراین زمینه صورت گرفته، این فرضیه اثبات شده است، اما می توان گفت که گذر زمان ازچالاکی فرد می کاهد و این در حالی است که تجربه می تواند این کمبود ناشی از چالاکی را جبران نماید.

جنسیت: مدارک به دست آمده نشان می دهدکه بین زن و مرد تفاوت مهمی از لحاظ عملکردی وجود ندارد. اگر چه تحقیقات روان شناسان نشان می دهد که زنان تمایل بیشتری به فرمانبرداری دارند و مردان در انجام وظایف جسورانه تر عمل می کنند (رابینز[6] و همکاران، ۲۰۰۸).

شایستگی مدیران

واژه شایستگی، یکی از واژه‌هایی است که در دهه‌های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. توجه و علاقه به شایستگی کارمندان و مدیران، از این عقیده‌ی عمومی نشأت می‌گیرد که این شایستگی ها با ارزش‌ترین دارایی شرکت هستند. طبق نظر سیوگزینین (۲۰۰۶)، انتظار می‌رود که رویکردهای شایستگی به شناخت مهارت ها، دانش، رفتارها و قابلیت های لازم برای رفع نیازهای مربوط به انتخاب کارکنان و مدیران در آینده و حال کمک کنند و همچنین کمک کنند تا شکاف بین شایستگی های لازم برای نقش شغلی از بین برود (جالوچا، ۲۰۱۶). این شایستگی ها، برای نخستین بار در اوایل دهه ۱۹۷۰ مورد بحث و ارزیابی قرار گرفت و بعنوان تعیین‌کنندگان اصلی عملکرد و موفقیت شناخته شدند (سوهمن[7] ۲۰۱۵).

فرضیه های پژوهش

الف: فرضیه اصلی

- استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سیال تر شدن فرآیند مدیریت در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد.

ب: فرضیه‌های فرعی

- استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توسعه توانمندی کارکنان در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد.

1Emotional
2Dominance
3Extraversion
4Activism
5Self
6Robins
7Soohman

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

- استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر خلاقیت و ابتکار در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد.
- استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سازماندهی فعال در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد.
- استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر هم آفرینی در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی محسوب گردیده و از نظر روش تحقیق نیز یک تحقیق توصیفی- پیمایشی است.

در این تحقیق جهت جمع آوری داده ها از روش میدانی استفاده شد و برای این منظور از پرسشنامه های پرسشنامه محقق ساخته با ۳۸ گویه به کار گرفته شد. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری است که تعداد این افراد ۱۰۱۹۶ نفر می‌باشد. با توجه به حجم نمونه مورد نیاز پژوهش ۳۷۵ پرسشنامه در میان نمونه آماری توزیع گردید که اطلاعات بدست آمده از آنها توسط نرم افزار **SPSS** تجزیه و تحلیل شده است. در این پژوهش از روش نمونه برداری روش تصادفی طبقه ای استفاده شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه، یک مرحله پیش آزمون انجام گرفت. بدین صورت که ابتدا تعداد ۳۰پرسشنامه در جامعه مورد نظر توزیع و جمع آوری و پس از وارد کردن داده ها، ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید. ضریب مورد نظر۰/۸۷۵ تعیین گردید. با توجه به اینکه آلفای محاسبه شده بزرگتر از ۰/۷ است، پس می توان گفت که قابلیت اعتماد پرسشنامه در حد قابل قبول است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

در این بخش از آمار توصیفی به منظور بررسی ویژگی های جامعه آماری استفاده شده است:

توصیف آماری: حدود ۴۸ درصد یعنی ۱۸۴ نفر از پاسخگویان کارکنان زن و ۵۲ درصد یعنی ۱۹۸ نفر کارکنان مرد هستند. که ۳۰/۱ درصد نمونه های این پژوهش را کارکنان آموزش و پرورش با گروه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۴۲/۱ درصد بین ۳۱ تا ۴۵ سال و ۲۷/۷ درصد آنها دارای سن بالای ۴۵ سال تشکیل دادند. اکثر نمونه ها در گروه سنی بین ۳۱ تا ۴۵ قرار داشتند. ۹/۲ درصد نمونه های این پژوهش را کارکنان آموزش و پرورش با مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۷۳/۳ درصد لیسانس، ۱۷/۵درصد فوق لیسانس می باشد. مدرک تحصیلی اکثر نمونه ها لیسانس می باشد. ۳۵/۹ درصد نمونه های این پژوهش را کارکنان با سابقه خدمت ۱

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

تا ۱۰ سال، ۲۳ درصد ۱۱ تا ۲۰ سال و ۴۱/۱ درصد ۲۱ تا ۳۰ سال تشکیل میدهند. بیشترین درصد فراوانی مربوط به سابقه خدمت ۲۱ تا ۳۰ سال و کمترین درصد مربوط به سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال می‌باشد.

یافته‌های استنباطی

آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

جهت بهره گیری تجزیه و تحلیل داده ها از قواعد و آزمون پارامتریک یا غیر پارامتریک

داده ها از توزیع نرمال برخوردار می باشند :**H**.

داده ها از توزیع نرمال برخوردار نمی باشند :**H**،

جدول (۱): نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

متغیر	مقدار آماره **k – s**	سطح معنی داری	سطح خطا	تایید فرضیه	نتیجه
توسعه توانمندی کارکنان	۱/۴۳۱	۰/۰۷۱	۰/۰۵	**H0**	نرمال است
خلاقیت و ابتکار	۱/۲۹۴	۰/۱۰۴	۰/۰۵	**H0**	نرمال است
سازماندهی فعال	۱/۳۱۱	۰/۰۸۵	۰/۰۵	**H0**	نرمال است
هم آفرینی	۱/۳۲۹	۰/۰۹۸	۰/۰۵	**H0**	نرمال است
سیال تر شدن فرآیند مدیریت	۱/۲۰۵	۰/۱۰۹	۰/۰۵	**H0**	نرمال است

با توجه به نحوه پردازش و استفاده از داده‌های خام این تحقیق، مقیاس متغیرهای مشاهده شده برای مولفه‌های تاثیر استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سیال تر شدن فرآیند مدیریت در آموزش و پرورش (توسعه توانمندی کارکنان، خلاقیت و ابتکار، سازماندهی فعال و هم آفرینی) از نوع فاصله ای می باشد. جهت بررسی نرمال بودن این متغیرها، با استفاده از برنامه **spss**، آزمون کولموگروف– اسمیرنف (**k-s**) صورت پذیرفت که نتایج آن درجدول فوق آورده شده است. چون مقدار **sig** تمامی متغیرها بیش از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین فرضیه H_0 تایید وفرضیه H_1 رد می‌شود، بنابراین داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند.

«فرضیه اصلی: استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سیال تر شدن فرآیند مدیریت در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد»

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول (۲): نتایج حاصل از آزمون tتک نمونه ای مربوط به تاثیر استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سیال تر شدن فرآیند مدیریت در آموزش و پرورش

متغیر	فراوانی	میانگین	میانگین نظری	مقدار آزمون	درجه آزادی	sig
سیال تر شدن فرآیند مدیریت	382	4. 32	۳	89. 443	381	. 000

باتوجه به مقدار آزمون **t** (۸۹/۴۴۳) وسطح معناداری بدست آمده (۰/۰۰۰ = **sig**) که از مقدار ۰/۰۵ کم‌تر می‌باشد بنابراین فرضیه **H0** رد و فرضیه پژوهش تایید می‌گردد. بنابراین بر اساس نتایج جدول فوق می‌توان گفت که بین میانگین سیال تر شدن فرآیند مدیریت (۴/۳۲) و میانگین نظری(۳) تفاوت معناداری وجود دارد. از آنجائی که میانگین سیال تر شدن فرآیند مدیریت از میانگین نظری بیشتر است با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سیال تر شدن فرآیند مدیریت در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد.

«فرضیه اول: استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توسعه توانمندی کارکنان در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد».

جدول (۳): نتایج حاصل از آزمون tتک نمونه‌ای مربوط به تاثیر استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توسعه توانمندی کارکنان در آموزش و پرورش

متغیر	فراوانی	میانگین	میانگین نظری	مقدار آزمون	درجه آزادی	sig
توسعه توانمندی کارکنان	382	4. 35	۳	55. 066	381	. 000

با توجه به مقدار آزمون**t** (۵۵/۰۶۶) وسطح معناداری بدست آمده (۰/۰۰۰ = **sig**) که از مقدار ۰/۰۵ کم تر می‌باشد بنابراین فرضیه **H0** رد و فرضیه پژوهش تایید می گردد. بنابراین بر اساس نتایج جدول فوق می‌توان گفت که بین میانگین توسعه توانمندی کارکنان (۴/۳۵) و میانگین نظری(۳) تفاوت معناداری وجود دارد. از آنجائی که میانگین توسعه توانمندی کارکنان از میانگین نظری بیشتر است با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توسعه توانمندی کارکنان در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

«فرضیه دوم: استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر خلاقیت و ابتکار در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد.»

جدول (۳): نتایج حاصل از آزمون tتک نمونه ای مربوط به تاثیر استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر خلاقیت و ابتکار در آموزش و پرورش

متغیر	فراوانی	میانگین	میانگین نظری	مقدار آزمون	درجه آزادی	sig
خلاقیت و ابتکار	382	4. 46	۳	83. 226	381	. 000

باتوجه به مقدار آزمون **t** (۸۳/۲۲۶) وسطح معناداری بدست آمده (۰/۰۰۰ = **sig**) که از مقدار ۰/۰۵ کم‌تر می‌باشد بنابراین فرضیه **H0** رد و فرضیه پژوهش تایید می گردد. بنابراین بر اساس نتایج جدول فوق می‌توان گفت که بین میانگین خلاقیت و ابتکار (۴/۴۶) و میانگین نظری (۳) تفاوت معناداری وجود دارد. از آنجائی که میانگین خلاقیت و ابتکار از میانگین نظری بیشتر است با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر خلاقیت و ابتکار در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد. «فرضیه سوم استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سازماندهی فعال در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد».

جدول (٤): نتایج حاصل از آزمون tتک نمونه ای مربوط به تاثیر استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سازماندهی فعال در آموزش و پرورش

متغیر	فراوانی	میانگین	میانگین نظری	مقدار آزمون	درجه آزادی	sig
سازماندهی فعال	382	4. 16	۳	65. 684	381	. 000

باتوجه به مقدار آزمون**t** (۶۵/۶۸۴) وسطح معناداری بدست آمده (۰/۰۰۰ = **sig**) که از مقدار ۰/۰۵ کم تر می باشد بنابراین فرضیه **H0** رد و فرضیه پژوهش تایید می گردد. بنابراین بر اساس نتایج جدول فوق می‌توان گفت که بین میانگین سازماندهی فعال (۴/۱۶) و میانگین نظری (۳) تفاوت معناداری وجود دارد. از آنجائی که میانگین سازماندهی فعال از میانگین نظری بیشتر است با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سازماندهی فعال در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد. «فرضیه چهارم استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر هم آفرینی در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد.»

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول (۵): نتایج آزمون t تک نمونه ای مربوط به تاثیر استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر هم آفرینی آموزش و پرورش

متغیر	فراوانی	میانگین	میانگین نظری	مقدار آزمون	درجه آزادی	sig
هم آفرینی	382	4. 33	۳	53. 780	381	. 000

باتوجه به مقدار آزمون**t** (۵۳/۷۸۰) وسطح معناداری بدست آمده (۰/۰۰۰ = **sig**) که از مقدار ۰/۰۵ کم تر می باشد بنابراین فرضیه **H0** رد و فرضیه پژوهش تایید می گردد. بنابراین بر اساس نتایج جدول فوق می‌توان گفت که بین میانگین هم آفرینی (۴/۳۳) و میانگین نظری(۳) تفاوت معناداری وجود دارد. از آنجائی که میانگین هم آفرینی از میانگین نظری بیشتر است با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر هم آفرینی در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد.

بحث و نتیجه گیری

استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توسعه توانمندی کارکنان در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد. که با نتایج پژوهش عربیون(۱۳۹۴، همخوانی دارد. این تاثیرگذاری به صورت مثبت می‌باشد و به واسطه آن به لحاظ آماری باید گفت، با افزایش متغیر مستقل (فناوری طالاعات) می توان انتظار داشت تا متغیر وابسته (توسعه توانمندی کارکنان) افزایش می‌یابد و بالعکس. در تبیین این یافته می‌توان گفت، امروزه به واسطه رشد و توسعه فناوری اطلاعات، انجام امور سازمانی و شغلی ساده تر از گذشته انجام پذیرفته و کارکنان نیز به جهت دستیابی به منبع بزرگی از داده‌ها و اطلاعات، سریع تر و صحیح تر به انجام امور شغلی خویش می‌پردازند که این مساله می‌تواند سبب بهبود توانایی و توانمندی‌های منابع انسانی در انجام امور محوله گردد. نتایج این پژوهش نیز نشان داده است که استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی در حوزه های مختلف سازمانی می تواند عاملی باشد که به کارکنان کمک می نماید تا به واسطه منابع اطلاعاتی و داده‌های موجود تصمیم گیری سریع تر و صحیح تری را داشته و با ارائه نوآوری‌های شغلی زمینه تسهیل انجام امور و بهبود مهارت های شغلی را فراهم نماید. با توجه به اهمیت و جایگاه ویژه فناوری اطلاعات و همچنین، با رشد سریع فناوری که تمامی جوانب سازمان ها را به نوعی تحت تاثیر قرار داده است، باید به گونه ای از آن استفاده کرد که مهارت، خلاقیت، تغییر ماهیت کار و انعطاف پذیری حداکثری کارکنان در سازمان نهادینه شود. بکارگیری فنآوری اطلاعات در یک سازمان موجب به حداقل رسیدن خطای انسان در شیکه پردازش اطلاعات سازمان، افزایش سرعت ارائه خدمات به مشتری و از همه مهم تر افزایش رضایت مشتری می شود، لذا بکارگیری فنآوری اطلاعات موجب افزایش دانش و توانایی افراد یک سازمان برای

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

ارتباط آسان تر، دقیق تر و کم هزینه تر می شود و دیگر اینکه خطای انسان در شبکه پردازش اطلاعات سازمان کاهش می یابد.

پیشنهاد می‌گردد سازمان با توسعه فناوری های موجود و طراحی و پیاده سازی فناوری های اطلاعات جدید متناسب با وظایف شغلی مدیران، میزان کاربرد آن را افزایش دهند.

با توجه به آنکه صرفا استفاده از فناوری اطلاعات نمی تواند زمینه ساز بهبود عملکرد مدیران در سازمان، باشد بنابراین باید زمینه های رشد و توسعه مدیران در استفاده از این فناوری ها نیز فراهم گردد که در این راستا، تشکیل کارگاه های آموزشی با هدف افزایش سواد اطلاعاتی مدیران در این حوزه، می تواند آثار و نتایج مثبتی داشته باشد.

فناوری اطلاعاتی باید بگونه ای تهیه و طراحی گردند که استفاده آن برای کاربران آسان بوده و از جذابیت مناسب برخوردار باشد. در واقع سیستم های اطلاعاتی باید کاربرپسند باشند. بنابراین در طراحی سیستم های اطلاعاتی سازمان، این مساله مورد توجه قرار گیرد تا از بروز مشکلات پیش رو جلوگیری گردد.

استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر خلاقیت و ابتکار در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری داردکه با نتایج پژوهش عربیون (۱۳۹۴)، همخوانی دارد این تاثیرگذاری به صورت مثبت می باشد و به واسطه آن به لحاظ آماری باید گفت، با افزایش متغیر مستقل (فناوری طالاعات) می توان انتظار داشت تا متغیر وابسته (خلاقیت و ابتکار) افزایش می‌یابد و بالعکس. در تبیین این یافته می توان گفت، امروزه فناوری اطلاعات بخشی از زندگی شخصی و کاری افراد در جوامع شده است. ضرورت استفاده از این فناوری ها در سازمان ها سبب رشد عملکردی کارکنان شده و آنها به نسبت گذشته سریع تر و دقیق تر به خدمت رسانی می‌پردازند. در واقع، استفاده از فناوری اطلاعات سبب می گردد برخلاف گذشته، اطلاعات و داده‌های شغلی مورد نیاز به صورت دقیق و طبقه بندی در اختیار کارکنان قرار داشته باشد و کارکنان نیز با دستیابی به اطلاعات جامعه و کامل در حوزه شغلی خویش می‌توانند راهکارهایی جهت بهبود عملکرد و ارائه خلاقانه امور محوله را مدنظر قرار دهند. درواقع فناوری اطلاعات می تواند سبب گردد تا کارکنان بیش از گذشته بتوانند بر جزئیات کاری خویش در سازمان توجه نموده و با آسان تر شدن فرایند کاری، بیش از گذشته از انجام امور لذت برده و می‌توانند نسبت به ارائه روش های جدید انجام کار در سازمان قدم بردارند. با این توصیف، می‌توان با بهبود و توسعه فناوری های اطلاعاتی در سازمان، زمینه ای را فراهم نمود که کارکنان سازمان ضمن بهبود عملکرد خویش، زمینه افزایش عملکرد سازمان و توسعه خدمات خلاقانه و نوآورانه در امور شغلی را ارائه دهند.

پیشنهاد می‌گردد، زیرساخت های لازم از جمله سیستم مخابراتی جهت بالا رفتن سرعت اینترنت و تسهیل استفاده از آن تقویت شود و امکان استفاده کلیه کارکنان از اینترنت در سازمان فراهم شود.

پیشنهاد می شود با اصلاح و تعدیل در ساختار مشاغل و با نصب تجهیزات و نرم افزارهای کاربردی، زمینه‌های تسریع در اجرای فرایندهای اداری و کاهش حجم کاری را فراهم کرد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سازماندهی فعال در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد که با نتایج پژوهش عربیون (۱۳۹۴، همخوانی دارد. این تاثیرگذاری به صورت مثبت می باشد و به واسطه آن به لحاظ آماری باید گفت، با افزایش متغیر مستقل (فناوری طالاعات) می توان انتظار داشت تا متغیر وابسته (سازماندهی فعال) افزایش می یابد و بالعکس. در تبیین این یافته می توان گفت، در گذشته به دلیل اینکه کارها به روش سنتی و دستی انجام می شده است، بسیاری از امورات سازمانی به سختی انجام و طاقت فرسا بوده است. در این امور فرد در صورت اشتباه در هر بخش در نهایت تمام مراحل را باید مجددا طی نموده و ایراد را رفع می نمود اما با ظهور و بکارگیری فناوری های جدید در سازمان ها، کارکنان در هر زمان و اتلاف کمترین زمان ممکن، می توانند کارها را به صورت مستقیم و یا مجازی و بدون استرس و اضطراب ناشی از روند کار، انجام دهند. این امر سبب می گردد کارکنان از انجام کار دوری نکنند و مسئولیت کار خود را پذیرا و در هر صورت آن را به سرانجام برسانند و در انجام وظایف محوله خویش بتوانند انعطاف نشان داده و به جهت دستیابی به داده های شغلی، زمان پاسخگویی به مسائل در سازمان را کاهش دهند و در تصمیم گیری های خویش مناسب تر عمل نمایند. لذا بکارگیری این فناوری ها می تواند به نوعی سبب گردد افراد فعالیت خود را در سازمان افزایش داده و جهت انجام بهتر امور با دیگر کارکنان به همکاری و تبادل نظر بپردازند.

پیشنهاد می گردد زمینه های مخابراتی و نرم افزاری در سازمان فراهم گردد تا به واسطه آن بتوان تمامی اموری اداری همچون ارائه فایل ها، اسناد، داده ها و غیره از طریق الکترونیکی را باسرعت و سهولت بیشتری انجام داد.

به مدیران سازمان پیشنهاد می گردد به جهت اثرات مستقیم استفاده از فناوری اطلاعات در عملکرد آنان و به طور کل انجام امور سازمانی، از استقرار و کاربرد آن در سازمان حمایت نمایند. این حمایت ها می تواند به صورت حمایت عملکردی و یا حمایت مالی باشد.

امروزه وجود متخصصان پشتیبان سیستم در سازمان ها جهت رفع مشکلات موجود و یا ارتقاء سطح سیستم‌ها از اهمیت خاص برخوردار است بنابراین پیشنهاد می‌گردد سازمان از آموزش کارکنان فعلی و یا جذب نیروهای متخصص در این زمینه، به موثرتر شدن فناوری های اطلاعاتی در سازمان کمک نماید.

استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر هم آفرینی در آموزش و پرورش شهرستان ساری تاثیر معناداری دارد. که با نتایج پژوهش عربیون (۱۳۹۴)، همخوانی دارد. این تاثیرگذاری به صورت مثبت می‌باشد و به واسطه آن به لحاظ آماری باید گفت، با افزایش متغیر مستقل (بر هم آفرینی) می توان انتظار داشت تا متغیر وابسته (سازماندهی فعال) افزایش می یابد و بالعکس. در تبیین این یافته می توان گفت، در عصر حاضر، فناوری اطلاعات راهبرد جدیدی است که تمام ابعاد سازمان ها را تحت تأثیر قرار داده است؛ به گونه ای که تصور یک سازمان بدون فناوری اطلاعات و همگام بودن با فناوری های نوین، غیرممکن به نظر

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

می‌رسد. مزیت های ذاتی این پارادایم نوظهور از جمله افزایش کیفیت خدمات، کاهش زمان ارائه خدمات و در نهایت گسترش دسترسی به این نوع خدمات باعث شد فناوری اطلاعات جایگاه خود را به عنوان ابزاری اساسی در سازمان ها نهادینه کند و سیاست گذاران و برنامه ریزان سازمانی را وادار به پذیرش فناوری اطلاعات کند. با این توصیف، استفاده از فناوری اطلاعات در سازمان ها، معمولاً به عنوان یک گام مثبت در جهت انجام فعالیت های سازمان تلقی می‌شود. با این توصیف بنابر نتایج بدست آمده در این پژوهش استفاده از فناوری اطلاعات می تواند آثار مثبتی بر کارکنان و سازمان داشته باشد. درواقع استفاده از این فناوری ها می تواند سبب ارتباط بیشتر کارکنان با یکدیگر و تعامل مطلوب تر آنها شود و کارکنان با تسهیم اطلاعات و ایده های جدید در سازمان می توانند زمینه رشد و توسعه سایر همکاران و سازمان را فراهم نمایند. ضمن آنکه بکارگیری و توسعه فناوری اطلاعات در سازمان سبب می گردد تا کارکنان با ارتباط بیشتر با یکدیگر تیم کاری را تشکیل دهند و با انتشار اطلاعات سبب یادگیری بیشتر گردند و از آن طریق زمینه ارائه چشم انداز مشترک فراهم می‌گردد.

پیشنهاد می گردد-با توجه به اهمیت و تاثیرات مثبت فناوری های اطلاعات در سازمان به جهت بهبود فرایند مدیریتی مدیران پیشنهاد می گردد تا دولت با برنامه ریزی و سیاست گذاری مناسب در جهت بهبود شرایط محیطی به ایجاد فضای رقابت برای سازمانها و مدیران آنها به نحوی که استقرار و به کارگیری سیستم اطلاعات مدیریت به عنوان یک مزیت رقابتی مورد توجه قرار دهد.

حمایت مدیران ارشد و رده بالای سازمانی می تواند عاملی مهم در موفقیت سیستم ها باشد. در واقع در صورتی که مدیران با فناوری های اطلاعاتی موافقت نکرده و از آن حمایت نکنند، فناوری های اطلاعاتی به کنار رانده می شوند و نمی‌توانند از کارایی مطلوب برخوردار باشند. بنابراین مدیران رده بالا با حمایت های مادی و غیرمادی از سیستم فناوری اطلاعاتی حمایت کرده تا سیستمی مناسب با ساختار و نیاز سازمان طرح‌ریزی گردد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع و مآخذ

الف: منابع فارسی

ـ رضائیان، علی. (۱۳۸۳). اصول مدیریت. تهران: سمت.

ـ رنجبر، محبوبه و نیرومند، پوراندخت. (۱۳۹۳). ارائۀ یک چارچوب پیشنهادی از ملاحظات شایسته محوری کارگزاران روابط عمومی در ایران، ارائه شده در همایش زن و روابط عمومی.

ـ مهدوی پور، علی. (۱۳۸۹). تاثیر فناوری اطلاعات بر حسابرسی، فصلنامه حسابدار رسمی شماره ۹.

ـ احمدی، محمدحسین. (۱۳۹۰). بررسی تأثیردروس تخصصی رسته انتظامی دوره کاردانی مصوب دانشگاه علوم انتظامی برعملکرد فارغ التحصیلان، فصلنامه توسعه، سال ششم، شماره ۲۲.

ـ ادهم، نوید. (۱۳۹۱). الزامات مدیریتی تحول بنیادین در آموزش و پرورش، نشریه راهبرد فرهنگ، شماره ۱۷.

ـ اکرامی، محمد، رهبر، ناهید و شیرنژاد، رقیه. (۱۳۸۹). ارزیابی مشارکت کارکنان در تصمیم گیری مدیران، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۷۴.

ـ امامی، لطیف. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی با تبیین نقش متغیر میانجی ساختار سازمانی، فصلنامه فرهنگ ایلام، دوره شانزدهم، شماره ۴۸.

ـ حیاتی، هادی. (۱۳۹۴). بررسی انواع مدلهای شایستگی مدیران بیمارستانها، مدی ریت اطلاعات سلامت، دوره دوازدهم، شماره ۵.

ـ خسروی نژاد، علی اکبر؛ حسن بخشی و عاطفه قربانی ولیک چالی، ۱۳۹۲، تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره وری نیروی کار در دو گروه از کشورهای **OECD** و کشورهای منتخب در حال توسعه، هفتمین همایش ملی و اولین همایش بین المللی تجارت و اقتصاد الکترونیکی، تهران، انجمن علمی تجارت الکترونیک ایران

ـ دیهیم، جواد. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش سازمان ها، تحقیقات جدید در علوم انسانی، سال دوم، شماره ۲.

ـ رهنورد، فرج اله. (۱۳۹۵). تأثیر فناوری اطلاعات بر چابکی سازمانی در پرتو فرهنگ سازمانی، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۴.

ـ شریفی، اصغر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی، فصلنامه ی علمی – پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴.

ـ عابدی، حسن، اسدنژاد، مهدی و یزدانی، حمیدرضا. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر استفاده از فناوری اطلاعات بر عملکرد عملیاتی و عملکرد استراتژیک واحد مدیریت منابع انسانی در شرکت های خودروساز و قطعه ساز تهران، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره سوم، شماره ۹.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

ـ عبدالهی پور، رضا. (۱۳۹۰). بررسی میزان آگاهی و استفاده مدیران از سیستم های اطلاعات مدیریت فرآیند تصمیم گیری در سازمانهای دولتی استان ایلام و عوامل موثر بر آن، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد سنندج.

ـ عربیون، ابوالقاسم. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد بهینه مدیریت منابع انسانی، ارائه شده در کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم و تکنولوژی.

ـ قنبریان، مجتبی. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سبک های رهبری با سلامت سازمانی بانک رفاه استان گلستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.

ـ کرمی پور، آزیتا. (۱۳۹۳). عوامل سازمانی مؤثر بر انتخاب روش دس تیابی به فناوری در سازمانهای فناوری محور ایران، فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، دوره دوم، شماره ۱.

ـ گرگانی، تفی. (۱۳۹۰). نقش ها، وظایف و ویژگی های مدیر در آیینه مدیریت قرآن ، فصلنامه فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، دوره هفتم، شماره ۷.

ـ لطف الهی، ماهرخ. (۱۳۸۹). تکنولوژی در سازمان، مجله عصر مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۴.

ـ مصدق، علی. (۱۳۹۲). شناسایی و رتبه بندی موانع به کارگیری سیستم های اطلاعاتی با رویکرد ماتریس تلفیقی **swot** و تحلیل سلسله مراتبی، مطالعه موردی شرکت گاز استان گلستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.

ـ مهرگان، نادر. (۱۳۹۴). تأثیر شاخص توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات بر فساد اداری در کشورها با درآمد متوسط، فصلنامه نظریه های کاربردی اقتصاد، سال دوم، شماره ۲.

ـ ناصحی فر، وحید، سعادت، محمدرضا ومعصوم زاده، ابوالفضل. (۱۳۸۹). الگوی ارزیابی قابلیت ها و شایستگی های مدیران وزارت بازرگانی، فصلنامه بررسی های بازرگانی، شماره ۴۱.

ـ نوری، اسماعیل. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سبک مدیریت با اعتماد سازمانی و عملکرد کارکنان در سازمان بهزیستی استان گلستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد علی آباد کتول.

ـ یونسی، رقیه. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ناب بودن بر بهره وری فناوری اطلاعات در صنعت بانکداری ایران، مدیریت بهره وری، سال دهم، شماره ۳۸.

ب: منابع لاتین

__ Hersi. F. N. (2013). Challenges Facing Succession Management in the Kenyan Civil Service, International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications, ISSN: 2319-7471, Vol. 2 Issue 8, August-2013, pp: (18-23).

__ Jałocha,B. (2016). Key competences of public sector project managers, Procedia – Social and Behavioral Sciences 119(2014)247 – 256.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

__ Koontz, H. , & Weihrich, H. (2006). Essentials of Management (7th ed.). McGraw-Hill,MCI. "Introducing Management Standards",London: National Forum for Management Education and Development.

__ Sohmen,V. S. (2015). Ten Core Competencies of Program Managers: An Empirical Study, International Journal of Health and Economic Development, 1(1), 1- 7.

__ Abdollah,m, Kroenke,D, Darnton,G, Ephraim. m. (2010). The effect of information systems on organizational performance, Journal of Management Information Systems,14:PP 142-156.

__ Daft, R. L. (2008). Management, Thomson SouthWestern.

__ Delshad Tehrani, M. (2007). Lord of the loan. Tehran: the sea.

__ Kaucher, E. (2010). Ethical decision making and effective leadership: Alliant International University.

-Kolbert,K&Van-Dick. (2011). Examine the barriers to adoption of IT in organizations, Journal Of Management (27).

__ Nikhil M, Dianne, H,(2014), Information Technology and Knowledge in Software Development Teams: The Role of Project Uncertainty, Information & Management, http://dx. doi. org/01. 0100/j. im. 3103. 13. 116.

__ Pavlon,P&Sherma,T. (2010). Factors influencing the adoption of information technology, Educational & Society, 11(4), 265-280.

__ Pramoul , M. (2012) Factors That Improve the Quality of Information Technology and Knowledge Management System for SME(s) in Thailand, China-USA Business Review, March 2012, Vol. 11, No. 3,359-367.

__ Rappe C, Zwick T. (2007). Developing Leadership Competence of Production unit managers. Journal of Management Development, , 26(4):312-330

__ Robbins, S. P. , Judge, T. , & Judge, T. A. (2008). Organizational Behavior , Prentice-Hall.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]