

اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر نگرش سازمانی هیات علمی مستخدم و مدعو رشته تربیت بدنی دانشگاه پیام نور

حمید قاسمی^۱، ابوالفضل فراهانی^۲، فریده هادوی^۳، منوچهر ططری^{۴*}

استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

استاد مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

تاریخ دریافت: (۹۳/۰۳/۲۲) تاریخ پذیرش: (۹۳/۰۶/۱۸)

The Effects of information and Communication technology on organizational attitude among Physical Education Faculty Members and affiliate professors at payame Noor University

H. Ghasemi¹, A. Farahani², F. Hadavi³, M. Tatari⁴

Assistant Professor at Payame Noor University

Professor at Payame Noor University

Associate Professor at Azad University, Eslamshahr Branch

Assistant Professor at Payame Noor University

Received: (12 June 2014)

Accepted: (09 September 2014)

Abstract

This paper aims to study the effects of application information and Communication technology on organizational attitudes (organizational commitment and job satisfaction) among Physical education faculty Members and affiliate professors at Payame noor University. This is a descriptive analytical study wick carried out though survey methodology. The statistical sample and statistical population of Physical Education Faculty members were identical (80 Members) and 250 affiliate professors were selected by cluster random sampling as samples (with population 700 people). Data collection tool was Questionnaires information and Communication technology (ghasemi, farahani and Mashatan, 2012) job satisfaction (Susan J, 2003) and organizational commitment (lina et al,2007). Validity was obtained (Formal and Logical) and reliability obtained by Cronbach's α each of the questionnaires (0/73, 0/84, 0/88) was calculated respectively. Inferential statistics (Kolmogorov - Smirnov is used to determine how to distribute data, correlation analysis, multiple regression analysis) in order to investigate the research hypothesis. The results show that the correlation among information and communication technology and organizational attitude are positive and significant ($p < 0.001$, $r = 0.488$). This means that the increased application information technology Contribute to increase the level of organizational attitudes and attitude in all its dimensions will be added. Generally, ITC application can also reduce the different costs including search and investigation and remediation procedures and standards, along with influential role in the proper use of resources organization. Finally, it leads to increase organizational attitudes at the University.

Keywords

Information and Communication technology, Physical Education Faculty Members, affiliate professors,

چکیده

هدف این پژوهش تحلیل اثرات کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات بر نگرش سازمانی (تعهد سازمانی و رضایت شغلی) هیات علمی مستخدم و مدعوین رشته تربیت بدنی دانشگاه پیام نور بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی بوده که به روش پیمایشی انجام شد. نمونه آماری هیات علمی برابر با جامعه آماری (۸۰ نفر) بود و ۲۵۰ نفر از مدرسین مدعو (با جامعه حدود ۷۰۰ نفر) با استفاده از نمونه گیری خوشه‌ای و جدول مورگان انتخاب گردیدند. ابزار اندازه گیری، پرسشنامه‌های استاندارد کاربرد فناوری اطلاعات (قاسمی و همکاران، ۲۰۱۲)، رضایت شغلی (سوسان، ۲۰۰۳) و تعهد سازمانی (لینا و همکاران، ۲۰۰۷) بودند که ضمن تأیید روایی (صوری و منطقی)، پایایی از روش ضریب آلفای کرونباخ برای هر کدام از پرسشنامه‌ها به ترتیب (۰/۷۳، ۰/۸۴، ۰/۸۸) محاسبه شد. از آمار استنباطی (کولموگوروف-اسمیرنوف جهت تعیین نحوه توزیع داده‌ها، تحلیل همبستگی، تحلیل رگرسیون چندگانه) به منظور بررسی فرضیه تحقیق استفاده شد. یافته‌ها نشان داد بین کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات و نگرش سازمانی (و ابعاد آن) در سطح $\alpha = 0.01$ ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($r = 0.488$, $p < 0.001$). یعنی افزایش کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات منجر به افزایش سطح نگرش سازمانی به صورت کلی و نیز افزوده شدن ابعاد آن خواهد شد. به طور کلی می‌توان گفت کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند ضمن کاهش هزینه‌های متفاوت از جمله جستجو و تحقیق و اصلاح روبه‌ها و استانداردها، نقش تأثیرگذاری در استفاده مناسب از منابع سازمان را ایفا نماید و نهایتاً افزایش بهبود نگرش سازمانی در دانشگاه را به همراه داشته باشد.

واژه‌های کلیدی

هیات علمی مستخدم، مدرسین مدعو، نگرش سازمانی، پیام‌نور

مقدمه

آن برای مدیریت سازمان خود مستلزم نگاه دقیق به برخی فاکتورهای مهم از قبیل تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌باشد (ارسال و همکاران^۵، ۲۰۰۹، ۵۹-۳۷ و کریر و بورکیو، ۲۰۰۹، ۴۹-۲۹). در بسیاری از سازمان‌های پیشرو در زمینه به کارگیری فناوری اطلاعات، در درون سازمان و در روابط برون سازمانی خود، قبل از فراهم نمودن زیرساخت‌های فنی دست به فراهم نمودن زیرساخت‌های انسانی و سازمانی زده‌اند (صرافی زاده، ۱۳۹۰، ۲۳-۲۰). تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای سازمان از جمله این زیرساخت‌ها هستند که هر سازمانی جهت موفقیت‌های خویش همواره بایستی توجه جدی را به آن‌ها مبذول داشته باشد (قلی زاده آذری و همکاران، ۱۳۸۹، ۸۲-۷۱). در همین راستا کودانووف^۶ و همکاران (۲۰۰۹)، ضمن تأکید بر استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات پیشرفته در سازمان، از آن به عنوان یک منبع شایسته راهبردی برای اعمال تغییرات نام برده و اظهار می‌کنند که کاربرد آن می‌تواند موجبات عدم تمرکز، بهبود هماهنگی داخلی سازمان، بهبود هماهنگی و همکاری برون سازمانی را فراهم آورد، حال آن‌که وجود این عوامل می‌تواند دلایل خوبی برای بهبود نگرش سازمانی (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) باشد. اما ضروری به نظر می‌رسد در این میان دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌هایی که در ارتباط مستقیم با استفاده از فناوری‌های جدید و مطالعه‌ی آن‌ها هستند و اکثریت کار آن‌ها با انسان است، در راستای پیشبرد اهداف سازمانی خود به نگرش سازمانی اعضا از جمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها توجه ویژه داشته باشند (سلیمانی، ۱۳۸۸، ۲۵-۲۳ و بلانکسون^۷، ۲۰۰۴). به گفته برخی محققین پس از فراهم بودن زیر ساخت‌های انسانی و توجه به آن‌ها بایستی این زیرساخت‌ها را در ارتباط با کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات ستجید (صرافی زاده، ۱۳۹۰، ۲۳-۲۰). رضایت شغلی کارکنان نگرش کلی است که کارکنان نسبت به شغلشان دارند و به طور مستقیم به نیازهای فردی شامل چالشی بودن کار، پاداش‌های یکسان، محیط کاری حمایتی و همکاران ارتباط پیدا می‌کند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲، ۲۳-۵ و همتی عقیف، ۱۳۹۱، ۳۰-۲۷). تعهد سازمانی نیز یک نگرش کاری است که به طور مستقیم به مشارکت و تمایل به ماندن کارکنان در سازمان، مربوط می‌شود و ارتباط مشخصی با عملکرد سازمانی دارد (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲، ۲۳-۵ و همتی عقیف، ۱۳۹۱، ۳۰-۲۷). راجو، طرفدار و تیو^۸ (۲۰۰۸) در تحقیق خود بر ارتباط مستقیم بین کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات و رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأکید کرده‌اند. فرج الهی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی نشان دادند که هرچه آموزش‌های ارائه شده در دانشگاه‌ها مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات باشد موجب همبستگی بیشتر میان اساتید و کارآموزان می‌گردد و از طرفی موجبات رضایت شغلی اساتید و کارکنان را فراهم می‌کند. والدک،

بکارگیری فناوری اطلاعات^۱ و کاربرد آن در سازمان‌ها، موجب تحولات بزرگی در دنیای امروز شده است که بسیاری از صاحب‌نظران آن را انقلاب دوم صنعتی نامیده‌اند (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱، ۷۵۷-۷۳۷). نقطه آغازین فناوری اطلاعات و ارتباطات از حوزه نظامی بوده، اما رفته رفته به دلیل تاثیرگذاری عمیق، به محیط‌های علمی و دانشگاهی وارد شده و با سرعت و کیفیت قابل ملاحظه‌ای دانشگاه‌ها و محیط‌های علمی را متأثر ساخته است (زمانی‌منش و همکاران، ۱۳۹۰، ۲۱۰-۲۰۳)، به نحوی که منجر به افزایش کانال‌های ارتباطی همچون پست‌های الکترونیک، تشکیل گروه‌های بحث، ایجاد تحرک وانگیزه، یادگیری مستقل، دسترسی آسان به اطلاعات، آسان نمودن برنامه‌ریزی برای تدریس و غیره شده است (خلیفه سلطانی و همکاران، ۱۳۹۰، ۴۲-۲۴). همچنین در کنار آموزش حضوری، آموزش‌های مبتنی بر رایانه، یادگیری مبتنی بر وب، یادگیری الکترونیکی و غیره در دانشگاه‌ها رواج پیدا کرده است (زمانی‌منش و همکاران، ۱۳۹۰، ۲۰۳-۲۱۰). در تأیید این نکات لئوناردی^۲ (۱۶۷-۱۴۷، ۲۰۱۱) بیان می‌کند که؛ کارکنان در بسیاری از سازمان‌های معاصر با فن‌آوری انعطاف‌پذیر کار می‌کنند و برای رسیدن به اهداف و مقاصد جدید خود و سازمان باید به فن‌آوری‌های روز مجهز باشند. حال با توجه به اینکه در عصر حاضر تغییرات سریع اقتصادی، اجتماعی و فناورانه، ماهیت زندگی و مشاغل افراد را تحت تاثیر قرار داده است. از این‌رو دانشگاه باید افرادی را پرورش دهد که به جای حفظ و ذخیره اطلاعات، توانایی طبقه‌بندی، تحلیل و ترکیب اطلاعات، مهارت‌های ارتباطی و حل مساله، مباحثه، مذاکره، مهارت‌های مدیریتی و فناورانه را دارا باشند تا بتوانند با تغییرات سریع فناورانه، صنعتی و اجتماعی همسویی موثری داشته باشند (گلزاری و همکاران، ۱۳۸۹، ۱۸۵-۱۶۰). در تأیید این نکته محمدی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق خود، توانمندی نظام آموزشی در تربیت نیروی انسانی کارآمد را از عوامل مؤثر در پیشرفت کشور دانسته و یکی از عوامل این توانمندسازی را در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای فراگیری دانش و مهارت ذکر می‌نمایند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۱۰-۹۷). باید توجه داشت که فناوری اطلاعات جنبه‌های مختلف سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۳، ۵۹-۵۲). هلدن و کارش^۳ (۱۵۹-۷۲، ۲۰۱۰) بیان می‌کنند که کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان‌ها نیازمند ملاحظات مختلفی می‌باشد که در این میان می‌توان به ملاحظات فرهنگی، فنی، مدیریتی و شغلی اشاره نمود. در همین راستا، کریر و بورکیو^۴ (۴۹-۲۹، ۲۰۰۹) ملاحظات مدیریتی و شغلی نظیر نگرش سازمانی را از جمله مهم‌ترین این ملاحظات می‌دانند که شاید پیش‌برنده سایر عوامل باشد. توجه به نگرش سازمانی و فهم

6- Cudanov
7- Blankson
8- Ragu-Nathan, Tarafdar & Tu

1- Information Technology(IT)
2- Leonardi
3- Holden & Karsh
4- Carrier & Bourque
5- Arsal et al

کردن وضعیت کنونی کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات و نگرش سازمانی در گروه آموزشی تربیت بدنی دانشگاه و بررسی ارتباط بین آن‌ها مهم و ضروری به نظر می‌رسد چرا که گمان می‌رود بسیاری از مشکلات و ناهنجاری‌های موجود در درون سازمان‌ها و همچنین سازمانی با سازمان دیگر ناشی از عدم کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات و نیز عدم برقراری ارتباطی مؤثر همراه با متغیرهایی چون تعهد سازمانی و رضایت شغلی باشد (همتی عقیق، ۱۳۹۱، ۳۰-۳۷)، که نتایج این تحقیق می‌تواند راهگشای برخی از مشکلات در دانشگاه‌ها، آموزش و پرورش، سازمان‌های ورزشی، فدراسیون‌ها و غیره باشد و حتی سازمان‌های غیر ورزشی و غیر دولتی نیز می‌توانند از نتایج این تحقیق استفاده کرده و الگوهایی مناسب با شرایط سازمانی خود را طراحی و تدوین نمایند. لذا مسئله اساسی و سؤال مهم پیش روی محققان تحقیق حاضر این است که نقش بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در نگرش سازمانی هیأت‌علمی مستخدم و مدعو رشته تربیت بدنی دانشگاه پیام نور چگونه است؟ آیا این بکارگیری در نگرش

اعضاء تأثیر دارد؟

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی و از نظر مسیر اجرا پیمایشی بود که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری هیأت علمی رشته تربیت بدنی پیام نور کل کشور ۸۰ نفر می‌باشد که به دلیل محدودیت و همچنین به دست آمدن نتایج قابل تعمیم‌تر با استفاده از نمونه‌گیری سودار تمامی جامعه را به روش سرشماری به عنوان نمونه انتخاب نمودیم. همچنین جامعه آماری مدرسین مدعو (فوق لیسانس و بالاتر، حدود ۷۰۰ نفر) در رشته تربیت بدنی دانشگاه پیام نور در نیم سال اول ۱۳۹۲-۱۳۹۳ برآورد شد که برای انتخاب اعضای مدعو حاضر در تحقیق، جامعه آماری خود را در سراسر کشور به ۵ خوشه تقسیم نمودیم (استان‌های شمالی، جنوبی، شرقی، غربی و مرکزی) سپس در میان استان‌های حاضر در هر کدام از خوشه‌ها مراکز پیام‌نور را مشخص نموده و به شکل تصادفی ساده و با استناد از جدول مورگان از هر کدام از خوشه‌ها ۵۰ نفر را انتخاب نموده تا مجموع ۲۵۰ نفر گردد. در نهایت ۷۰ پرسشنامه از هیأت‌علمی مستخدم و ۲۰۰ پرسشنامه از مدرسین مدعو عودت داده شد و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. در پژوهش حاضر از سه پرسش‌نامه جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده گردید. الف) پرسش‌نامه کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات (قاسمی، فراهانی و مشاطان، ۲۰۱۲، ب) پرسش‌نامه‌های نگرش سازمانی: این بخش خود از پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی تشکیل شده است. پرسش‌نامه رضایت شغلی که در این پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد توسط سوسان (۲۰۰۳) ترجمه مقیمی (۱۳۹۲) تهیه گردیده است. این پرسش‌نامه

سبیلد و فلانگین^۱ (۲۰۰۴) و استفنس^۲ (۲۰۰۷) نیز بر استفاده از فن‌آوری‌های اطلاعات و ارتباطات در محیط کار تأکید کرده‌اند چرا که آگاهی (بینش) در کار را افزایش می‌دهد بنابراین می‌تواند بر متغیرهای سازمانی از جمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر گذار باشد. رانجان^۳ (۲۰۰۸)، در تحقیقی به این نتیجه رسید که دیدگاه مبتنی بر فناوری اطلاعات موسسات علمی و دانشگاهی می‌تواند پاسخ‌گوی سریع به تقاضاها و نیازهای اعضای هیأت علمی شود و به تبع رسیدن به اهداف و مقاصد سازمانی را تسریع بخشد. همچنین خاطر نشان کرد که توسعه فناوری اطلاعات در مراکز علمی آموزشی می‌تواند موجب افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نهایتاً بر بهره‌وری هر چه بیشتر و اثربخشی موثرتر سازمان اثر بگذارد. ارسال و همکاران^۴ (۲۰۰۹) در تحقیقی تحت عنوان فاکتورهای سازمانی و کاربرد فناوری اطلاعات به این نتیجه رسیدند که تعهدات موثر اعضاء، تقسیم کار، اطمینان اعضای تیم، با استفاده موثر از فناوری اطلاعات ارتباط مستقیم دارد. کواک^۵ (۲۰۰۳) در تحقیقی به افول جایگاه تربیت بدنی بر اثر عدم به کارگیری فناوری‌های اطلاعاتی اشاره می‌کند و ضرورت تحقیقات بیشتر را در این باره پیشنهاد کرده است. فراهانی و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیقات خود خاطر نشان کردند با توجه به قابلیت فراگیر و گستره پژوهشی اینترنت و انواع کارکردهای فناوری اطلاعات و ارتباطات در زمینه‌های مختلف، استفاده از این فناوری برای فراگیری دانش و مهارت، به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر در حوزه آموزش و پژوهش تبدیل شده است. و حوزه تحقیقی فناوری اطلاعات و ارتباطات، به طور عام و رشته تربیت بدنی به طور خاص، کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته است. در مجموع می‌توان بیان کرد که فناوری اطلاعات و ارتباطات موجب کیفیت و بهبود عملکرد از طریق افزایش سرعت و دقت در انجام کارها و بازیابی به موقع اطلاعات و ذخیره سازی بیشتر اطلاعات و افزایش سرعت دسترسی به اطلاعات می‌شود و در آخر با توجه به این که دانشگاه‌ها نقش مهم و اساسی را در تأمین نیروی انسانی متخصص و اثربخش در تمامی زمینه‌ها دارند و این طور به نظر می‌رسد که فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند یکی از عوامل مرتبط با اثربخشی سازمانی^۶ باشد در عین حال، رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش‌های آنان باشد، واضح است که مدیران بیشتر علاقمند به دانستن آن دسته از نگرش‌هایی هستند که به کار و سازمان مربوط می‌شود (خنیفر و جندقی، ۱۳۸۸، ۱۷۰-۱۴۷).

همان‌طور که ذکر شد تحقیقات گوناگونی در ارتباط با هر کدام از متغیرهای مذکور به انجام رسیده است و لیکن پژوهشی در این زمینه که بتواند تمام این متغیرها را در کنار هم و آن هم در دانشگاه پیام نور به بوته آزمایش گذارد انجام نگرفته است. بر این اساس روشن

4- Koack

5- Organizational Effectiveness

6- Ghasemi, Farahani & Mashatan

9- Waldeck, Seibold & Flanagan

1- Stephens

2- Ranjan

3- Arsal et al

۰/۸۸	تعهد سازمانی	۴
------	--------------	---

در این تحقیق از روش‌های آمار توصیفی به منظور طبقه‌بندی نمره‌های خام و ترسیم جداول و نمودارها و از آمار استنباطی (کولموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نحوه توزیع داده‌ها، تحلیل همبستگی، تحلیل رگرسیون چندگانه) به منظور بررسی فرضیه تحقیق استفاده شد.

نتایج

تجزیه و تحلیل‌های توصیفی نشان داد که در مجموع ۷۶/۲ درصد از نمونه‌ها مرد و ۲۳/۸ درصد زن می‌باشند، اکثر نمونه‌ها یعنی ۵۶/۹ درصد دارای گرایش تحصیلی مدیریت ورزشی هستند و این در حالی است که ۲۸/۲ درصد دارای مدرک دکتری و ۷۱/۸ درصد با مدرک کارشناسی ارشد مشغول به تدریس می‌باشند، ضمن اینکه اکثراً یعنی ۷۲ درصد نمونه‌ها دارای مرتبه مربی، ۲۶ درصد استادیار و فقط ۵ نفر (۱/۹ درصد) دانشیار و ۱ نفر استاد تمام (۰/۳۷ درصد) می‌باشند.

در جدول ۲ خلاصه‌ای از ویژگی‌های توصیفی نمونه‌های تحقیق آورده شده است.

شامل ۱۳ آیتم در زمینه سنجش میزان رضایت شغلی افراد در سازمان می‌باشد و پرسش‌نامه تعهد سازمانی که در این پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد توسط لینا و همکاران (۲۰۰۷)، ترجمه مقیمی (۱۳۹۲) تهیه گردیده است. این پرسش‌نامه شامل ۲۴ آیتم در سه خرده مقیاس می‌باشد که ۸ آیتم آن مربوط به سنجش میزان تعهد عاطفی، ۸ آیتم مربوط به سنجش میزان تعهد مستمر و ۸ آیتم دیگر مربوط به سنجش میزان تعهد هنجاری افراد نسبت به سازمان می‌باشد در ضمن پرسشنامه‌های مورد استفاده براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت نمره‌گذاری شدند، که روایی صوری و منطقی آن‌ها به کمک اساتید دانشگاه‌ها و صاحب‌نظران بخش مدیریت و پایایی‌شان در این پژوهش با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌های به کار گرفته شده جامعه آماری

ردیف	پرسش‌نامه	مقدار آلفای کرونباخ
۱	کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۷۳
۳	رضایت شغلی	۰/۸۴

جدول ۲. خلاصه‌ای از ویژگی‌های توصیفی نمونه‌های تحقیق به درصد

نوع اشتغال	جنس		تاهل		سن			مرتبه	مدرک	گرایش											
	مرد	زن	متاهل	مجرد	۳۰-۲۵	۳۵-۴۰	۴۰-۴۵			مربی	استادیار	دانشیار	استاد	ارشد	دکتری	مستاد	فیزیولوژی	پیومکانیک	رفتار	رشد	آسیب
هیأت علمی	۸۰	۲۰	۹۰	۱۰	۰	۰	۳۵,۷	۱۷,۱	۸۷,۲	۱۰	۱,۴۲	۱,۴۲	۱۲,۹	۱۷,۱	۴,۳	۲,۹	۲,۹	۲,۹	۱,۴	۰	۱,۴
مدعو	۷۴,۹	۲۵,۱	۷۹	۲۱	۷	۳۷,۵	۴۹,۵	۳۷,۵	۶۶,۴	۲۹,۶	۴	۰	۳۳,۵	۶۶,۴	۹,۵	۱۴,۶	۱۱,۱	۸	۳,۵	۷	
کل	۷۶,۲	۲۳,۸	۸۱,۹	۱۸,۱	۵,۹	۴۹	۳۷	۸۲,۲	۷۲	۲۶	۱,۹	۰,۳۷	۷۱,۸	۵۶,۹	۸,۲	۱۱,۵	۸,۹	۶,۳	۲,۶	۵,۶	

در جدول ۳ میانگین پاسخ‌ها را به تفکیک هیأت علمی مستخدم و مدعو مشاهده می‌کنید.

جدول ۳. توصیف وضعیت پاسخ نمونه‌های پژوهش به متغیرها و مولفه‌های آنها

متغیر	میانگین پاسخ‌ها						
	هیأت علمی	مدعو	۱	۲	۳	۴	۵
فناوری اطلاعات	۳,۸۷	۳,۷۵	۱	۱	۱	۱	۱
نگرش سازمانی	۴,۲۰	۳,۶۲	۱	۱	۱	۱	۱
رضایت شغلی	۴,۲۶	۳,۳۵	۱	۱	۱	۱	۱
تعهد سازمانی	۴,۱۴	۳,۸۹	۱	۱	۱	۱	۱
تعهد عاطفی	۴,۳۴	۴,۰۹	۱	۱	۱	۱	۱
تعهد هنجاری	۴,۰۵	۳,۸۸	۱	۱	۱	۱	۱
تعهد مستمر	۴,۰۴	۳,۷۰	۱	۱	۱	۱	۱
حداقل	۱						
حداکثر	۶						

یا غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

در بخش تجزیه و تحلیل‌های استنباطی پژوهش جهت تعیین نرمال

استفاده شد. طبق نتایج به ارائه شده در جدول ۴ تمامی توزیع‌ها در تحلیل‌های آماری از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است. سطح معنی‌داری ۰/۰۵ نرمال می‌باشند. بنابراین در ادامه تجزیه و

جدول ۴. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نرمال یا غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها

فناوری اطلاعات	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	نگرش سازمانی
Z	۰,۹۶۵	۰,۹۹۶	۰,۴۴۳
Sig	۰,۳۰۹	۰,۲۷۴	۰,۹۹۰

در جدول ۵ مشاهده می‌کنید:

به منظور بررسی ارتباط بین کاربرد فناوری اطلاعات و نگرش سازمانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن را

جدول ۵. رابطه بین کاربرد فناوری اطلاعات و ابعاد مختلف نگرش سازمانی

نگرش سازمانی	رضایت شغلی	تعهد سازمانی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	تعهد عاطفی	نگرش سازمانی فناوری اطلاعات
r=۰,۴۸۸ P=۰,۰۰۱	r=۰,۳۵۱ P=۰,۰۰۱	r=۰,۵۶۶ P=۰,۰۰۱	r=۰,۵۱۰ p=۰,۰۰۱	r=۰,۴۸۳ P=۰,۰۰۱	r=۰,۴۰۶ P=۰,۰۰۱	کاربرد فناوری اطلاعات

در ادامه به منظور بررسی دقیقتر اثر کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات بر نگرش سازمانی و پیش‌بینی نگرش سازمانی هیأت علمی مستخدم و مدعو از روی کاربرد فناوری اطلاعات از رگرسیون چندگانه با روش ورود همزمان استفاده گردید که نتایج آن را در جدول ۶ مشاهده می‌کنید:

طبق اطلاعات به دست آمده ارائه شده در جدول ۵ ارتباط بین کاربرد فناوری اطلاعات و کلیه ابعاد نگرش سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی) در سطح یک درصد مثبت و معنی‌دار است. بدین معنی که افزایش در کاربرد فناوری اطلاعات هیأت علمی مستخدم و مدعو دانشگاه پیام‌نور منجر به افزایش سطح نگرش سازمانی آن‌ها به صورت کلی و نیز افزوده شدن نگرش در کلیه ابعاد آن خواهد شد.

جدول ۶. میزان تأثیر کاربرد فناوری اطلاعات بر نگرش سازمانی

عنوان متغیر	ضرایب (B)	خطای معیار	ضرایب استاندارد (β)	آماره t
C: ضریب ثابت	۱/۹۶۷	۰/۲۰۰	-----	۹/۸۵۵**
X ₁ : کاربرد فناوری اطلاعات	۰/۴۷۹	۰/۰۵۲	۰/۴۸۸	۹/۱۴۴**
				F = ۸۳/۶۲۱**

شغلی ($\beta = 0,351$ و $P < 0,001$) به دست آمد که در سطح معناداری یک درصد معنی‌دار بود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر بررسی اثر کاربرد فناوری اطلاعات بر نگرش سازمانی هیأت علمی مستخدم و مدعو تربیت‌بدنی دانشگاه پیام‌نور بود، در این راستا نتایج حاصل از آزمون گشتاوری پیرسون نشان می‌دهد بین میزان کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات توسط هیأت علمی مستخدم و مدعو دانشگاه پیام‌نور و نگرش سازمانی آن‌ها (در کلیه ابعاد آن شامل؛ تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی) در سطح

با توجه به مقادیر ارائه شده در جدول ۶ معادله خطی حاصل از تحلیل رگرسیون مقدار F بدست آمده معنادار بوده ($F = 83,621$ و $P < 0,001$) و مقادیر ضرایب استاندارد شده بدست آمده برای مهارت‌های ارتباطی ($\beta = 0,488$ و $P < 0,001$) معنادار می‌باشد و این به آن معناست که با تغییر یک واحد در متغیر کاربرد فناوری اطلاعات میزان $0,488$ تغییر در نگرش سازمانی به وجود خواهد آمد.

همچنین در مورد اثر کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات بر مولفه‌های نگرش سازمانی به ترتیب مقادیر ضرایب استاندارد برای تعهد سازمانی ($\beta = 0,566$ و $P < 0,001$) و برای رضایت

فرج الهی و همکاران (۱۳۸۸)، بلانکسن (۲۰۰۴)، والدک، سیبلد و فلانگین (۲۰۰۴) و استفنس (۲۰۰۷)، راجو، طرفدار و تیو (۲۰۰۸) و ماچ^۵ (۲۰۱۰)، همخوانی دارد که عمده دلیل این همخوانی‌ها را می‌توان در جامعه آماری یکسان دانست البته حیدری نژاد و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی ذکر می‌نمایند که؛ سازمان‌ها به عنوان یک سیستم باز در تعامل با محیط پیرامون خود و برای تداوم حیات نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیط هستند. از آنجا که منابع انسانی مهم‌ترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شوند، تجهیز و آماده سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه ای برخوردار است (حیدری نژاد و همکاران، ۱۳۹۱، ۸۱-۸۸)، که این خود تأییدی بر یافته‌های این تحقیق می‌باشد چرا که اساتید دانشگاه (اعم از هیأت علمی و مدعو)، به عنوان بخش مهمی از منابع انسانی سازمان (دانشگاه پیام نور)، در راستای رسالت خویش و مأموریت‌های تعیین شده دانشگاه جهت پیشبرد اهداف باید به فناوری‌های روز از جمله فناوری اطلاعات و ارتباطات مجهز باشند. از طرفی می‌توان ادعا کرد، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان منجر به افزایش حس تعلق و پیوستگی در کارکنان می‌شود، بدین صورت که افراد موجود در سازمان می‌توانند از طریق این ابزارها با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و از اتفاقات و نتایج موجود در سازمان اطلاع پیدا کنند، این پدیده باعث تقویت حس تعهد کارکنان به نتایج و پیامدهای سازمانی می‌شود، به گونه‌ای که آن‌ها از بازده کاری خود اطلاع یافته و در جهت بهبود آن احساس مسئولیت می‌کنند؛ چرا که عدم توجه به چنین امری ممکن است سازمان را تضعیف نموده و بالطبع جایگاه شغلی کارکنان را با مخاطره روبه رو می‌سازد. با توجه به یافته‌های تحقیق اکثریت هیأت علمی مستخدم و مدعو (۴/۵۰ درصد) کمتر از ۳۵ سال سن داشتند که در این راستا می‌توان به تحقیق گارسیا و همکاران^۶ (۲۰۰۴)، اشاره کرد، که در بررسی‌های خود در دانشگاه تگزاس، میزان استفاده اعضای هیأت علمی جوان‌تر از اینترنت را بیشتر دانستند، پس می‌توان این را به‌عنوان فرصتی برای دانشگاه پیام‌نور در نظر گرفت که بتواند آن‌طور که شایسته و بایسته است با برنامه‌ریزی‌های مناسب متغیرهای این تحقیق را در خصوص این رده سنی در سطح مطلوب نگاه‌دارد، چرا که این اعضاء در سالیان آتی به عنوان سفیران دانشگاه می‌توانند تجارب خود را در اختیار اعضای جدیدتر و نیز دانشگاه‌های دیگر قرار دهند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند که در مجموع بالاتر از نیمی (۶۵/۱ درصد) از

۰/۱ ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد (جدول ۵). بدین معنی که افزایش کاربرد فناوری اطلاعات توسط هیأت علمی مستخدم و مدعو دانشگاه پیام‌نور منجر به افزایش سطح نگرش سازمانی آن‌ها به صورت کلی و نیز افزوده شدن نگرش در کلیه ابعاد آن خواهد شد. بنابراین این فرضیه با اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌گردد. ضمن اینکه نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که با تغییر یک واحد در متغیر کاربرد فناوری اطلاعات به میزان ۰,۴۸۸ تغییر در نگرش سازمانی به وجود خواهد آمد. ضمن آنکه این ارتباط بیشتر با تعهد سازمانی بوده است و در حقیقت ارتباط بین کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات و رضایت شغلی در رده بعدی بوده است. این یافته‌ها با نتایج تحقیق قاسمی و همکاران (۲۰۱۲) و همچنین با نتایج مصطفی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱) همخوان و همسوست، که یکی از دلایل این همسو بودن را می‌توان به جامعه آماری مشابه ربط داد. همچنین از این لحاظ که همبستگی مثبت و معناداری بین کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات با تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود داشت با نتایج تحقیقات تیمیا^۱ (۲۰۰۰)، تافی‌امینی^۲ (۲۰۰۰) و رانجان^۳ (۲۰۰۸) که هرکدام بر روی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سازمان‌های مختلف و دانشگاهی کار می‌کردند مطابقت و همخوانی دارد چرا که هر کدام از آن‌ها همبستگی مثبت و معناداری را بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و نگرش سازمانی گزارش کرده بودند. به زعم هلدن و کارش (۲۰۱۰) سالیان متمادی است که فناوری اطلاعات و ارتباطات بر موقعیت و عملکرد بسیاری از جوامع، سازمان‌ها و افراد اثرات قابل ملاحظه‌ای گذاشته است و به موازات پیشرفت‌های شگرفی که در این زمینه بوجود آمده، سرنوشت جوامع، سازمان‌ها و افراد هر روز بیش از گذشته به این فناوری مدرن گره می‌خورد. واضح می‌باشد که در چنین موقعیتی، شناخت تأثیرات فناوری اطلاعات اهمیت گسترده‌ای یافته است (صرافی زاده، ۱۳۹۰، ۲۳-۲۰). به اعتقاد رایس و لئوناردی^۴ (۲۰۱۳) فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند بسیاری از ویژگی‌های سازمانی از جمله ساختار، نگرش منابع انسانی سازمان و نیز ارتباطات درون و برون سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. با توجه به این واقعیات باید گفت که فناوری اطلاعات و ارتباطات یکی از عوامل مهم محیطی مؤثر بر منابع انسانی و سازمان به شمار می‌آید و منابع انسانی، اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند و این موضوع در بین هیأت علمی مستخدم و مدعو تربیت بدنی دانشگاه پیام‌نور نیز نشان داده شده است. همچنین نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات

4- Rice & Leonardi

5- Mutch

6- Garcia et al

1- Tiamiyu

2- Tafai Amiri

3- Ranjan

ماهیت از راه دور نظام آموزشی دانشگاه پیام‌نور، از دانشگاه انتظار می‌رود با در اختیار قرار دادن پایگاه‌های اطلاعاتی و علمی سایر کشورها و امکان استفاده از این پایگاه‌ها توسط هیأت علمی در پیشرفت و ارتقای علمی دانشجویان و خصوصاً اعضای هیأت علمی تلاش نماید. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که وضعیت سیستم‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات با بهره‌گیری از تجربیات سازمان‌ها و ادارات مشابه و با توجه به وضعیت مطلوب آن‌ها ارتقاء یابد تا به تبع آن میزانی از بهبود نگرش سازمانی را باعث گردد، حال که یکی از این روش‌های بهبود در دانشگاه پیام نور می‌تواند توسعه شبکه ارتباطی باشد. پیشنهاد می‌گردد تا مسئولین دانشگاه جهت دستیابی به اهداف مورد نظر در زمینه متغیرهای این تحقیق، جذب افراد متخصص و به‌روز در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات را در دانشگاه‌های استانی مدنظر قرار دهند چرا که بسیاری از آموزش‌های مورد نیاز را می‌توانند در اسرع وقت و در کوتاه‌ترین زمان در اختیار هیأت علمی مستخدم و مدعو قرار دهند. در طراحی و تدوین برنامه‌های دانشگاه به ارتقاء سطح فناوری اطلاعات و ارتباطات اساتید گروه از طریق برنامه‌های آموزشی، خصوصاً دوره‌های رسمی دانشگاهی یا کارگاه‌های کاربردی در این زمینه توجه شود، ضمن اینکه نباید فراموش کرد، این کار باید به طور مستمر صورت پذیرد چرا که این حوزه به طور متناوب دستخوش تغییراتی می‌گردد.

سپاسگزاری

در پایان بر خود می‌دانیم که از کلیه هیأت علمی مستخدم و اساتید مدعو رشته تربیت بدنی دانشگاه پیام نور که در انجام این پژوهش ما را یاری نمودند کمال تشکر و قدردانی را داشته باشیم.

هیأت علمی مستخدم و مدعو تربیت بدنی دانشگاه دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و مرتبه مربی‌اند (که البته در مورد هیأت علمی مستخدم به تنهایی نیز صدق می‌کند)، این موضوع بیانگر این واقعیت است که باید در مورد ارتقای سطح علمی هیأت علمی مستخدم و حتی مدعوین تربیت بدنی فکری اساسی اندیشید و برنامه‌هایی برای ادامه تحصیل هیأت علمی که به صورت مربی در دانشگاه مشغول به خدمت هستند، تدوین کرد تا آن‌ها نیز از فرصت رشد و ترقی در شغل و دانشگاه پیام نور بهره‌مند شوند.

نهایتاً با توجه به ارتباط بین کاربرد فن آوری اطلاعات و ارتباطات و نگرش سازمانی هیأت علمی مستخدم و مدعو تربیت بدنی، دانشگاه پیام‌نور می‌تواند از این فرصت استفاده نموده و با آموزش‌های به‌روز در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات به هیأت علمی مستخدم و مدعو تربیت بدنی نگرش سازمانی آن‌ها را در حد مطلوب نگه داشته و حتی باعث بهبود آن شود چرا که تحقیقات مختلف از جمله قاسمی و همکاران (۲۰۱۲)، نشان داده‌اند که نگرش سازمانی تأثیر مستقیم بر اثربخشی سازمانی دارد. البته آموزش‌های کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند کوچک و یا گسترده باشند ولی آنچه مهم است استمرار استفاده از آن‌ها جهت بکارگیری‌شان در فعالیت‌های روزمره است (زمانی منش و همکاران، ۱۳۹۰، ۲۱۰-۲۰۳). چرا که طبق گفته جیاراج و سیبهروال (۲۰۰۸) محققین متعدد تأکید دارند عوامل سازمانی و فردی میزان پذیرش فن آوری اطلاعات را تحت تأثیر قرار می‌دهند. به طور مثال افزایش کامپیوترها و مجموعه‌های نرم‌افزاری، گسترش شبکه اینترنت، مجموعه بهره‌وری را در هر سازمانی پدید آورده است که در آن، هر بخش یا هر مدیر و مربی به تنهایی و جدا از دیگران روند بهره‌وری را بهبود می‌بخشند (محمدی، ایزدی و صالحی، ۱۳۹۱). یونسکو (۲۰۱۴) نیز یکی از تعهدات رسمی در نظام آموزش و پرورش را اصلاحات آموزشی از طریق بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات ذکر می‌نماید. در همین راستا حسینی، فراهانی و قره (۱۳۹۲)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که با توجه به

منابع

- اکبری، محسن و اسماعیل‌زاده، محمد (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغل و شاغل با میزان استفاده از فناوری اطلاعات. فصل‌نامه بهبود مدیریت، سال هفتم، شماره ۱، پیاپی ۱۹، ۲۳-۵.
- حسینی، معصومه؛ فراهانی، ابوالفضل و قره، محمدعلی (۱۳۹۲). طراحی الگوی تضمین کیفیت آموزش تربیت بدنی در نظام آموزش از راه دور. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. دانشگاه پیام نور، دوره ۲، شماره ۲ (پیاپی ۶)، ۱۱۹-۱۳۵.
- حیدری نژاد، صدیقه؛ بهرامی، محمد و ازماش، طاهره (۱۳۹۱). بررسی تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی دبیران تربیت بدنی. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. دانشگاه پیام نور، دوره ۱، شماره ۲، ۸۸-۸۱.
- خلیفه سلطانی، سید مصطفی؛ کریمی علویچه، مهدی و مظاهری، مهدی (۱۳۹۰). بررسی چالش‌های کاربردی فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند یاددهی و یادگیری، فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، سال اول، شماره سوم، ۴۲-۲۳.
- خنیفر، حسین و جندقی، غلامرضا (۱۳۸۸). بررسی نقش ارتباطی شنود مؤثر و تعهد سازمانی. فصل‌نامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه امام حسین (ع)، سال اول، شماره ۳، ۱۴۷-۱۷۰.
- سلیمانی، شیدا؛ موسوی، سید یعقوب و پریخ، مهری (۱۳۹۱). رابطه بین میزان استفاده هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات با میزان انگیزه. فصل‌نامه علمی پژوهشی پژوهش‌گاه علوم و فن‌آوری اطلاعات ایران، دوره ۲۷، شماره ۳، ۷۵۸-۷۳۷.
- سلیمانی، شیدا (۱۳۸۸). رابطه بین پذیرش و کاربرد فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات با عملکرد آموزشی و پژوهشی هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته تکنولوژی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، ۲۳-۲۵.
- زمانی منش، حامد؛ خراسانی، اباصلت و باقرآبادی، غلامحسین (۱۳۹۰). اثر بهره‌گیری از راهکارهای آموزشی، مدیریتی، اجرایی و انگیزشی بر کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات. فصلنامه راهبردهای آموزش، دوره ۴، شماره ۴، ۲۱۰-۲۰۳.
- صرافی زاده، اصغر (۱۳۹۰). فن‌آوری اطلاعات در سازمان مفاهیم و کاربردها. تهران: انتشارات میر. ۲۰-۲۳.
- طالقانی، محمد و طالقانی، عطاالله (۱۳۹۳). فناوری اطلاعات و نقش آن در رویکرد سیستمی با تأکید بر زنجیره ارزش و تحول سازمانی. مدیریت عصر فناوری اطلاعات. شماره ۵۳، ۵۲-۵۹.
- فراهانی، ابوالفضل؛ زارعی، مریم و شریفیان، اسماعیل (۱۳۸۸). فن‌آوری اطلاعات و رابطه آن با عملکرد تحصیلی و آینده شغلی دانشجویان تربیت بدنی. فصل‌نامه المپیک، شماره ۴۶، ۱۱۲-۱۰۲.
- فرج‌اللهی، مهرا و ظریف‌صنایعی، ناهید (۱۳۸۸). آموزش مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش عالی، مجله راهبردهای آموزش، دوره ۲، شماره ۴، ۱۷۱-۱۶۷.
- قلی‌زاده آذری، مهرداد و عمومی، رضا (۱۳۸۹). تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر وظایف و فعالیت‌های مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها. دوماه‌نامه منابع انسانی، سال دوم، شماره ۷، ۷۱-۸۲.
- گلزاری، زینب؛ کیامنش، علیرضا؛ قلی‌قورچیان، نادر و جعفری، پروش (۱۳۸۹). تدوین و اعتبارسنجی الگوی پیشنهادی ارزشیابی کیفیت درونی آموزش الکترونیکی در نظام آموزش عالی کشور. فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، سال ۱، شماره ۱، ۱۸۵-۱۶۰.
- محمدی، سردار؛ ایزدی، بهزاد و صالحی، نسیم (۱۳۹۱). نگرش مربیان تیم‌های ملی ایران نسبت به کاربرد علم و فناوری اطلاعات در ورزش. نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۵، ۱۴۱-۱۲۳.
- محمدی، سردار؛ ایزدی، بهزاد و صالحی، نسیم (۱۳۹۲). اعتباریابی و رواسازی پرسشنامه نگرش نسبت به رایانه در دبیران تربیت بدنی. دو فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش، شماره ۲، ۱۱۰-۹۷.
- مصطفی نژاد، چیمین؛ حسینی، محمد و قاسم زاده، ابوالفضل (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی، دانشگاه پیام‌نور استان خوزستان.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۹۲). پژوهش‌نامه مدیریت ۲. چاپ دوم، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

Education Departments of Universities of Tehran International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol 2, No 5, pp: 1-12.

- Holden, R J & Karsh. B T. (2010). The Technology Acceptance Model: Its past and its future in health care. Journal of Biomedical Informatics; Vol 43, No 1, PP: 159-72.
 - Jeyaraj, A. & Sabherwal, R. (2008). Adoption of information systems innovations by individuals: A study of processes involving contextual, adopter, and influencer actions. Information and Organization. Vol 18, No 3, PP: 205-234.
 - Kocak, S. (2003). Computer attitude and competencies in physical education and sport, Journal of the international council for health, physical education, recreation, sport and dance (reston, Va.), Vol 39, No1, PP: 49-52.
 - Leonardi, P. M. (2011). When flexible routines meet flexible technologies: Affordance, constraint, and the imbrication of human and material agencies. MIS Quarterly, Vol 35, No 1, PP: 147-167.
 - Lina, L. Aukse, E & Loreta G. (2007). Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization. Baltic Journal of Management, Vol 2, No 2, PP: 196- 212.
 - Mutch, A. (2010). Technology, organization, and structure: A morphogenetic approach. Organization Science, Vol 21, No 2, PP: 507-520.
 - Ragu-Nathan, T. S. Tarafdar, M. Ragu-Nathan, B. S. & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual
- همتی عقیف، علی (۱۳۹۱). تبیین مدل مهارت‌های ارتباطی معلمان تربیت بدنی استان تهران با تأکید بر افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی. رساله دکتری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس. ۲۷-۳۰.

REFERENCES

- Arsal, R.E. Thatcher, J. B. Zagenczyk, T. J. McKnight, D. H & Ahuja, M. K. (2009). organizational factors and information technology use:tying perceptions of IT. Journal of organizational and end user computing. Vol 21, No 3, PP: 37-59.
- Blankson, J. (2004). "The use of technology by faculty members at Ohio University". A dissertation for the degree of doctor of philosophy in the Ohio state university. PP 37-46.
- Carriere, J & Bourque, C. (2009). The role of communication Satisfaction as a mediator between an organization's internal communication systems and two job outcomes: job satisfaction and 156 organizational commitment. Career Development International, Vol 14, PP: 29 – 49.
- Cudanov, M. Jasko, O & Jevtic, M. (2009). Influence of Information and Communication Technologies on Decentralization of Organizational Structure. ComSIS, Vol 6, No 1, PP: 93-109.
- Garcia, J. Wingenbach, G. Pina, M & Hamilton, W. (2004). Internet use in the Texas Mexico initiative. Proce, 20th annual conference of the association for international. Texas university. 34-40
- Ghasemi, H. Farahani, A & Mashatan, M. (2012). The Relationship between Application of Information, Communication Technology and Organizational Effectiveness in Physical

communication technology use. *Communication Monographs*, Vol 71, No 2, PP: 161-183.

development and empirical validation. *Information Systems Research*, Vol 19, No 4, PP: 417-433.

- Ranjan, j. (2008). impact of information technology in academic. *International journal of educational management*, Vol 22, No 5, PP: 20-31.
- Rice, R.E. & Leonardi, P.M. (2013). Information and communication technology in organizations: Studies of influences, contexts and processes, and outcomes across disciplines. In L. Putnam, & D. K. Mumby (Eds.), *Sage handbook of organizational communication* (3rd ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, PP: 425-448.
- Safai Amini, M. (2000). Information Technology: Challenges and Opportunities for Local Government. *Journal of Government Information*, Vol 27, PP: 471-479.
- Stephens, K. K. (2007). The successive use of information and communication technologies at work. *Communication Theory*, Vol 17, No 4, PP: 486-507.
- Susan, J.L. (2003). Job satisfaction among Russian workers. *International Journal of Manower*, Vol 24, No 6, PP: 626- 652.
- Tihamiyu, M.A. (2000). Information technology in Nigeria federal agencies: problems, impact and strategies. *Journal of Information Science*, Vol 26, No 4, PP: 227-237.
- Unesco. (2014). Information and Communication Technology (ICT) in Education in Asia. Unesco Institute for Statistics. Canada: Succursale Centre-Ville Montreal, PP: 9-10.
- Waldeck, J. H. Seibold, D. R. & Flanagan, A. J. (2004). Organizational assimilation and

