

## رابطه بین فرهنگ سازمانی با بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان

رضا شجاعی، خسرو بنائی

Email: reza\_sh1349@yahoo.com

### چکیده

هدف اساسی این تحقیق بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان بود به این ترتیب که از بین جامعه آماری مشتمل بر ۱۵۰ نفر نمونه ۱۰۰ نفری با روش تصادفی شده انتخاب شد و پرسشنامه های فرهنگ سازمانی و پرسشنامه بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات مورد استفاده قرار گرفت که پس از بررسی و محاسبه روایی و پایایی آنها به اجرا در آمد. نتایج تحقیق که با بهره گیری از رگرسیون ساده و چند متغیری و نیز تحلیل واریانس یکطرفه و آزمون t حاصل شد نشان داد که: بین فرهنگ سازمانی و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در ادارات آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. میزان بکارگیری فرهنگ سازمانی در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش بر اساس سطح تحصیلات متفاوت می باشد. میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در بین کارکنان زن و مرد در ادارات آموزش و پرورش متفاوت است.

کلمات کلیدی: فرهنگ سازمانی - فناوری اطلاعات<sup>۱</sup> ارتباطات-آموزش

### مقدمه

دوران جدید که به عصر اطلاعات موسوم است، دوران فناوری اطلاعات و ارتباطات می باشد، بشر امروز جامعه ای مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)<sup>۱</sup> را تجربه می کند که از ویژگیهای خاص خود برخوردار است. چنین جامعه ای را جامعه اطلاعاتی می گویند (علی احمدی، ۱۳۸۴). جامعه اطلاعاتی جامعه ای است که در آن زندگی اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی افراد جامعه به فناوری اطلاعات و ارتباطات وابسته است و جامعه ای است که در آن مردم در محل کار، منزل و حتی در اماکن تفریحی از این تکنولوژی حداکثر استفاده را می برند. بر خلاف دوران گذشته که اطلاعات و تکنولوژی در اختیار صاحب نظران فن و صنایع قرار داشت و مشروعیت آن نیز به تایید و تصدیق آنان مرتبط بود در جامعه جدید اطلاعات تکنولوژیستها علمای اجتماعی و مردم معمولی نیز مرتبط با تکنولوژی اطلاعاتی قرار گرفته و بخشی از زندگی روزمره آنان شده است. زیرا اطلاعات و اخبار در گروه نیازهای اساسی همه مردم قرار گرفته است و تولیدات آن استفاده همه جانبه دارد. در حالی که در دوران گذشته استفاده از تکنولوژی مرتبط با قشر خاصی بود و فراگیری زیادی نداشت (رضائی، ۱۳۸۶). ویژگی دیگر جامعه اطلاعاتی کالا شدن اطلاعات است، اطلاعات کالا شده و به مدد تکنولوژی های جدید ارتباطی در دسترس هر

<sup>1</sup> - Information . communication and technology

کسی که طالب آن باشد قرار می‌گیرد. در این گونه جوامع مفاهیم سنتی موجود در زمینه‌هایی چون اقتصاد، آموزش، کسب و کار، مدیریت و تجارت دچار تحول می‌گردد. با گذر از عصر صنعتی و ورود به عصر اطلاعات و به گفته الوین تافلر<sup>۲</sup> (عصر دانایی) نیاز روزافزون بشر برای آموزش متفاوت‌تر با آنچه در گذشته بوده است بیشتر حس می‌شود در همین راستا تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات که به طور فزاینده‌ای در حال گسترش است می‌تواند به نحو مطلوبی تمامی امور زندگی را تحت تاثیر قرار دهد (مومنی، ۱۳۸۲).

دنیای موجود با دستاوردهای متنوع خود همواره در معرض تحولات و تغییرات غیرقابل پیش بینی است. الوین تافلر اعتقاد دارد ورود به قرن بیست و یکم به عنوان عصر فرانتزیه<sup>۳</sup> هنگامی برای انسانها جذاب خواهد بود که آدم کنونی بتواند در مقابل تغییرات آن قرن قدرت تحمل لازم را داشته باشد با شجاعت در مقابل آن ظاهر شود. تحقق این ایده‌آل هنگامی میسر خواهد بود که از هم اکنون بشر امروزی بتواند خودش را برای تغییرات در دنیای آینده آماده سازد این نیز مشروط به دانش، مهارت، بینش و پویایی است. زندگی در دنیای جدید نیازمند شناخت کامل و کسب مهارت‌های استفاده از این ابزارها و بدون داشتن چنین ابزاری رقابت و زندگی بسیار مشکل خواهد بود و مستلزم از دست دادن فرصت‌های فراوانی در زندگی روزانه افراد و جوامع است. سازمانها باید جهت به کارگیری و استفاده بهینه از تکنولوژی فن‌آوری اطلاعات زمینه سازی لازم و مطلوب را داشته باشند تا بتوانند در این راه گام‌های مهم و صحیح را در عرصه سازمان بردارند. یکی از مهمترین عوامل موفقیت و شکست در این حرکت در "فرهنگ سازمان" است (دیاناسی، ۱۳۸۴). فرهنگ سازمانی به تمام جنبه‌های سازمانی تاثیر می‌گذارد و بر اساس اعتقادات و ارزش‌های مشترک، به سازمان‌ها قدرت می‌بخشد و بر نگرش رفتار فردی انگیزه و رضایت شغلی و سطح تعهد نیروی انسانی طراحی ساختار و نظام‌های سازمانی، هدف‌گذاری، تدوین و اجرای استراتژی‌ها و ... تاثیر می‌گذارد. همچنین فرهنگ سازمانی عامل موثر در ترویج خلاقیت و نوآوری است که از طریق ارزش نهادن به کار سخت و متمرکز و هدف‌دار، پشتکار و سخت کوشی و تعهد عمل می‌کند. نیروی انسانی به عنوان مهمترین منبع اصلی سازمان با استفاده از اطلاعات، فناوری، مواد، تجهیزات و بودجه و... به تولید کالا و خدمات پردازد و در صورتی که درست عمل کند سازمان نیز از عملکرد خوبی برخوردار خواهد شد (روشن، ۱۳۸۶).

با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی نظام ارزشها، باورها و آداب و رسوم مشترک در بین اعضای سازمان است و تعاملات قسمتهای مختلف را بر قرار می‌کند بنابراین یک ابزار مؤثر در بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان تلقی می‌شود. در سازمانهایی که فرهنگ استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات وجود ندارد آثار و تبعاتی بدنبال خواهد داشت که از آن جمله می‌توان نارضایتی ارباب رجوع، هزینه های گزاف، طولانی بودن جریان کارها و ... را نام برد. تحقیقات نشان می‌دهد که بسیاری از عدم کارایی که در یک سازمان پیش می‌آید ناشی از عدم بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات است. زیرا رشد روز افزون اطلاعات به سازمانها کمک می‌کند که در میدان رقابت موفق عمل کنند. یکی از موانع اساسی عدم بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات فقدان فرهنگ سازمانی بکارگیری آن می‌باشد (مهدوی، ۱۳۸۵). فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت اثر گذاری قوی که می‌تواند بر رفتار و عملکرد اعضای سازمان داشته، نقش مهمی را در بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات ایفا می‌کند. بنابراین فناوری اطلاعات و ارتباطات یکی از مهمترین مسائل عصر حاضر در تمام جوامع می‌باشد پس بکارگیری آن در سازمانها جهت هماهنگی با جامعه بین الملل لازم و ضروری به نظر می‌رسد ولی متأسفانه هنوز شرایط و فرهنگ مناسب جهت استفاده مؤثر به جا و ماهرانه از این فناوری در سازمانها بوجود نیامده است، لذا مسأله این پژوهش بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در ادارات آموزش

<sup>2</sup> - Alvin tafler

<sup>3</sup> - meta theory

و پرورش می باشد(حسینی، ۱۳۸۴). با این هدف که با روشن شدن رابطه فرهنگ سازمانی با بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در ادارات آموزش و پرورش زمینه لازم برای توجه و اقدام جدی مسئولین جهت بالابردن فرهنگ سازمانی در ادارات آموزش و پرورش فراهم آید تا از آن طریق بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در ادارات و سازمان آموزش و پرورش افزایش یابد.

### پژوهشهای انجام شده:

های، مایکل (۲۰۰۲) در دانشگاه اوکلاهما در تحقیقی با موضوع «فرهنگ سازمانی، عینیت، تعهد و رفتار شهری: گذشته و تغییرات آن در طول زمان، ارتباط و استعداد های عینی و تعهد و رفتار شهروندی: این تحقیق در رابطه با بعضی از ویژگیهای سازمانی قابل تغییر شامل: فرهنگ سازمانی، عینیت، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی می باشد که آنها سعی در اثبات این مطلب دارند که چگونه این موارد با یکدیگر در ارتباطند و چگونه در طی زمان تغییر می کنند. کانینگ هام، مایکل (۲۰۰۵) در تحقیقی با عنوان «فرهنگ سازمانی و یکی شدن آن، دریافت تاثیر مدیریت و ارتباط بین فرهنگ سازمانی و استعداد ثابت و استوار برای انجام امور مشترک»: هماهنگی و تحصیل امروزه جزو متد اصلی رشد در اقتصاد نوین می باشد این تحقیق دویست شرکت را که دربردارنده صنعت گرافیکی می باشد را مورد امتحان قرار داد شرکت اول: شرکت چاپ بازرگانی، شرکت دوم: شرکت خدماتی بازرگانی. جولیان، زوبر (۲۰۰۶) در دانشگاه امریکادر رساله ای با عنوان «تکنولوژی، تربیت و گسترش تحقیق گسترده در رابطه با اطلاعات تکنولوژی ارتباط بین المللی (ICT) برنامه های گسترش»: این تحقیق گسترده بافتهای مرتبط به رشد انسانی، گسترش اطلاعات تکنولوژی و آموزش روش ها را بازگو می کند. این تحقیق از متدهای کمی استفاده می کند تا تاثیر تکنولوژی ارتباط را با رشد انسانی نشان دهد. مین، جان (۲۰۰۳) در دانشگاه جورج میسون در رساله دکتری با عنوان «رشد روزافزون سرمایه گذاری بر روی اطلاعات تکنولوژی ارتباط در امریکا»: این تحقیق هر دو مورد بحث تئوری و تجربی را که توسط دو شرکت تحقیقات اقتصادی و آمار کاری در آمریکا صورت گرفته است را دربردارد که در این تحقیق مشخص شد که آنها رشد تولیدی را که توسط شرکتهای خصوصی ایجاد شده است را در نیمه دوم دهه ۹۰ دست کم گرفته اند.

### سوالات پژوهش

#### سؤال اصلی

۱) بین فرهنگ سازمانی و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان رابطه وجود دارد.

#### سوالات فرعی

۱) میزان بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان چگونه است.

۲) بین مولفه های متغیر های فرهنگ سازمانی از قدرت پیش بینی بالاتری برای فناوری اطلاعات و ارتباطات برخوردار است.

۳) میزان به کار گیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در بین کارکنان زن و مرد در ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان متفاوت است؟

۴) فرهنگ سازمانی در بین کارکنان زن و مرد در ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان متفاوت است.

## روش تحقیق:

در این نوع تحقیقات رابطه میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می گردد. در تحقیقات همبستگی اگر هدف پیش بینی متغیرهای وابسته بر اساس متغیرهای مستقل باشد به متغیر وابسته متغیر ملاک و به متغیر مستقل متغیر پیش بین گویند این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد

## جامعه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهبهان می باشد که ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در این شیوه نمونه گیری (تصادفی) تمام افراد جامعه مورد نظر موقعیتی مساوی و مستقل برای انتخاب شدن را دارند. به همین منظور تحقق اول فهرست نام افراد جامعه مورد نظر را تهیه می کند، سپس به طور تصادفی به هر یک از آنها یک شماره می دهد، آن گاه با مراجعه به جدول اعداد تصادفی، افراد گروه نمونه را از بین آنها انتخاب می نماید.

## ابزار اندازه گیری

پرسشنامه فرهنگ سازمانی: این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال پنج گزینه (کاملاً مخالفم، مخالف، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافق) می باشد، که دارای ۶ مولفه می باشد که عبارتند از: معیارهای موفقیت (سوالات ۱ تا ۴)، تاکید و تمرکز استراتژیک سازمان (۵ تا ۸)، انسجام سازمانی (۹ تا ۱۲)، مدیریت کارکنان (۱۳ تا ۱۶)، رهبری سازمان (۱۷ تا ۲۰)، ویژگیهای غالب (۲۱ تا ۲۴) می باشد. ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و معادل ۰/۸۰ گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه شده است.

## تجزیه و تحلیل داده های پژوهش

جدول شماره ۴-۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای فرهنگ سازمانی و بکارگیری فناوری اطلاعات و

N	SD	$\bar{X}$	متغیرها
۱۰۰	۲/۷۴	۹۲/۳۱	فرهنگ سازمانی
	۲/۳۱	۱۵/۵۳	معیارهای موفقیت
	۲/۶۵	۱۳/۹۴	تاکید و تمرکز استراتژیک سازمان
	۲/۶۸	۱۳/۱۷	انسجام سازمانی
	۳/۴۷	۱۸/۶۴	مدیریت کارکنان
	۲/۹۴	۱۵/۳۸	رهبری سازمان
	۲/۴۳	۱۵/۶۵	ویژگیهای غالب
	۲/۳۳	۶۷/۲۲	فناوری اطلاعات و ارتباطات

همانطوری که در جدول ۴-۱ ملاحظه می شود کارکنان آموزش و پرورش در دو متغیر فرهنگ سازمانی و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات به ترتیب دارای میانگین ۹۲/۳۱ و ۶۷/۲۲ می باشد که نشان دهنده فرهنگ ازممانی متوسط به بالا و همچنین این کارکنان از فناوری اطلاعات و ارتباطات استفاده بهینه ای و حتی

خوبی داشتند. از بین مولفه های فرهنگ سازمانی به ترتیب از بیشترین به کمترین مدیریت کارکنان با میانگین برابر با ۱۸/۶۴ و انسجام سازمانی با میانگین برابر با ۱۳/۱۷ می باشد، همچنین از نظر انحراف معیار بیشترین مربوط به مدیریت کارکنان برابر با ۳/۴۷ و کمترین مربوط به معیارهای موفقیت ۲/۳۱ می باشد.

### سؤال اصلی

۱- آیا بین فرهنگ سازمانی و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان رابطه وجود دارد؟

در سؤال مطرح شده چون سطوح سنجش هر دو متغیر مستقل و وابسته (فرهنگ سازمانی و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات) فاصله ای است از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود. بر اساس این آزمون بین دو متغیر رابطه معناداری در سطح ۰/۰۵ وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات ۰/۱۷ است که با توجه به سطح معناداری ۰/۰۱۱ در سطح ۰/۰۵ معنادار شده ( $p < ۰/۰۵$ ). همچنین مثبت بودن ضریب همبستگی نشان می دهد که افزایش فرهنگ سازمانی در به بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات تاثیر گذار می باشد و بالعکس. به عبارت دیگر تغییرات این دو متغیر همسو می باشد. نتایج در جدول ۲-۴ نشان داده شده است.

جدول ۲-۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات

تعداد	سطح معناداری	فرهنگ سازمانی / بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	آزمون آماری
۱۰۰	۰/۰۱۱**	۰/۱۶۶	ضریب همبستگی پیرسون

### سوالات فرعی:

۱- میزان بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان بر اساس سطح تحصیلات چگونه است؟

جدول شماره ۳-۴: میانگین و انحراف معیار بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات بر حسب تحصیلات

فناوری اطلاعات و ارتباطات	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس بالاتر
$\bar{X}$	۵۲/۲۶	۵۴/۱۶	۶۸/۳۴	۹۶/۱۶
SD	۲/۳۹	۳/۵۱	۲/۷۲	۲/۳۴

برای آزمون این فرضیه از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شده است. بر اساس نتایج حاصل از آزمون مقدار آزمون F برابر است با ۱/۰۸۸ و سطح معناداری آن ۰/۰۰۱ است که با توجه به کمتر بودن سطح معناداری از مقدار ۰/۰۵ نتیجه می‌شود بین دو متغیر بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با سطح تحصیلات آنها از نظر آماری تفاوت معناداری وجود دارد. (جدول ۴-۳). همان گونه که در جدول ۴-۳ دیده میشود بالاترین میانگین مربوط به گروه فوق لیسانس برابر ۹۶/۱۶ و پایین ترین میانگین مربوط به گروه دیپلم که برابر است با ۵۲/۳۶ و از لحاظ انحراف معیار بزرگترین مربوط به گروه فوق دیپلم که برابر است با ۳/۵۱ و کمترین مربوط به گروه فوق لیسانس که برابر است با ۲/۳۴ می باشد.

جدول ۴-۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه پیرامون بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات کارکنان بر اساس سطح تحصیلات آنها

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معناداری
واریانس بین گروهی	۲۸۷/۳۳۱	۴	۷۱/۹۳	۱/۰۸۸	۰/۰۰۱
واریانس درون گروهی	۲۰۶۰۱/۸۱۲	۹۹	۲۰۸/۰۹۹		
واریانس کل	۲۰۸۸۹/۱۴۳	۹۵			

۲- میزان بکارگیری فرهنگ سازمانی در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان بر اساس سطح تحصیلات چگونه است؟

در این فرضیه و بر اساس آزمون تحلیل واریانس دو طرفه در این راستا آزمون تحلیل واریانس معنادار گردیده است، به نحوی که مقدار آزمون F برابر با ۴/۵۲۰ و مقدار سطح معناداری برآورد شده ( $S = ۰/۰۰۴$ ) قابل قبول است ( $p < ۰/05$ ). پس می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد گفت که بین فرهنگ سازمانی کارکنان بر اساس میزان تحصیلات آنها از نظر آماری تفاوت معناداری وجود دارد. (جدول ۴-۴).

جدول شماره ۴-۵: میانگین و انحراف استاندارد فرهنگ سازمانی بر حسب تحصیلات

مولفه		دیپلم		فوق دیپلم		لیسانس		لیسانس بالاتر	
SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$
۳/۱۱	۹۰/۵۱	۳/۱۱	۹۱/۱۴	۳/۷۶	۹۲/۳۶	۲/۴۹	۹۵/۵۲	۲/۶	۹۵/۵۲

همانگونه که در جدول ۴-۵ دیده میشود گروه لیسانس بالاتر با میانگین ۹۵/۵۲ در بین سایر کارکنان از لحاظ تحصیلی بیشترین و دیپلم با ۹۰/۵۱ کمترین میانگین را به خود اختصاص داد. از نظر انحراف معیار فرهنگ

سازمانی بالاترین میانگین مربوط به فوق دیپلم که برابر با ۳/۷۶ و کمترین میانگین مربوط به گروه ليسانس بالاتر برابر ۲/۶ می باشد.

جدول ۴-۶: نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه پیرامون فرهنگ سازمانی کارکنان بر اساس سطح تحصیلات آنها

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معناداری
واریانس بین گروهی	۲۷۴۵/۲۰۵	۴	۶۸۶/۳۰	۴/۵۲۰	۰/۰۰۴
واریانس درون گروهی	۴۷۳۷۷/۹۹۳	۹۹	۴۷۴/۵۶		
واریانس کل	۵۰۱۲۳/۱۹۷	۹۵			

در جدول ۴-۶ (آزمون دانکن) میزان فرهنگ سازمانی کارکنان بر اساس میزان تحصیلات آنها به ترتیب میانگین از کمتر به بیشتر مرتب و بر اساس همگن بودن با یکدیگر در دو گروه، گروه بندی شده است. مقاطعی که میانگین آنها در یک ستون قرار گرفته است با یکدیگر تفاوت معنادار ندارند و آنهایی که در یک ستون نیستند تفاوت معناداری دارند. به عبارت دیگر در وضعیت مشابهی قرار ندارند. نتیجه بدست آمده نشان می دهد که بین مقطع تحصیلی فوق لیسانس بالاتر با سایر گروه تفاوت معناداری وجود دارد. در واقع آزمون پسین دانکن به خوبی تفاوت فرهنگ سازمانی کارکنانی که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بالاتر هستند را با مقاطع دیگر به خوبی نشان می دهد.

۳- کدام یک از متغیرهای فرهنگ سازمانی (معیارهای موفقیت، تاکید و تمرکز استراتژیک سازمان، انسجام سازمانی، مدیریت کارکنان، رهبری سازمان، ویژگیهای غالب) از قدرت پیش بینی بالاتری برای فناوری اطلاعات و ارتباطات برخوردار است؟

ابتدا از طریق آزمون همبستگی پیرسون به بررسی رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل با متغیر وابسته فناوری اطلاعات و ارتباطات می پردازیم. با بدست آوردن ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحت بررسی در جدول ۴-۸ نتیجه می شود که بین مدیریت کارکنان و فناوری اطلاعات و ارتباطات با ضریب همبستگی ۰/۲۱۲ و در سطح ۰/۰۱ همچنین بین معیارهای موفقیت با متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات با ضریب همبستگی ۰/۱۵۵ و در سطح ۰/۰۵ رابطه خطی معناداری وجود دارد. در اینجا با توجه به مثبت بودن ضرایب همبستگی می توان نتیجه گرفت که با افزایش هر یک از مؤلفه های متغیرهای مستقل مدیریت کارکنان و معیارهای موفقیت در کارکنان به میزان نمره متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز افزوده می شود و بالعکس. با توجه به سطح معناداری بدست آمده، بین متغیرهای تاکید و تمرکز استراتژیک سازمان و انسجام سازمانی با فناوری اطلاعات و ارتباطات رابطه کمتری وجود دارد. با مقایسه مقادیر ضریب همبستگی می توان نتیجه گرفت که از بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی متغیر مدیریت کارکنان از ضریب همبستگی بالاتری برخوردار است و این نشان می دهد که تأثیر بیشتری نسبت به سایر ابعاد بر روی فناوری اطلاعات و ارتباطات داشته است.

جدول ۴-۸: نتایج آزمون همبستگی بین فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات

متغیرها	مدیریت کارکنان	ویژگیهای غالب	معیارهای موفقیت	رهبری سازمان	تاکید و تمرکز استراتژیک سازمان	انسجام سازمانی
فناوری اطلاعات	۰/۲۱۲**	۰/۱۵۵**	۰/۱۱۷**	۰/۰۹۳	۰/۰۶	۰/۰۵۶

\*\* در سطح ۰/۰۵

\*\* در سطح ۰/۰۱

دانستن اینکه کدام یک از متغیرهای مستقل به طور معنادار بهتر می‌تواند بر روی متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر گذاشته و آن را پیش‌بینی کند باید از آزمون تحلیل رگرسیون چندمتغیره و به روش گام گام (stepwise) استفاده شود. این آزمون نشان داد که از بین متغیرهای مستقل و همچنین مولفه های فرهنگ سازمانی هر چند همه مولفه ها رابطه دارند ولی متغیر مدیریت کارکنان از رابطه بیشتر و قدرت پیش بینی بالاتری نسبت به سایر مولفه ها دارد که مدیریت کارکنان با ضریب رگرسیون ۰/۱۹۹ و ضریب تعیین ۰/۰۴ نسبت به سایر مؤلفه‌ها بیشترین تأثیر را بر روی متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات داشته است. بنابراین متغیر مدیریت کارکنان می‌تواند حدود ۴ درصد از تغییرات مربوط به واریانس متغیر وابسته را پیش‌بینی کند. بنابراین تنها متغیر مدیریت کارکنان به عنوان پیش‌بینی کننده قوی نسبت به سایر متغیرها وارد معادله شده است. نتایج بدست آمده در جداول ۴-۹ قابل مشاهده است.

جدول ۴-۹: نتایج آزمون تحلیل رگرسیون بین ابعاد فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات

گام	متغیر پیش‌بین	بتا	t	P<	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> تغییر	F	df	P<
اول	مدیریت کارکنان	۰/۱۹۹	۳/۱۱۶	۰/۰۰۲	۰/۰۴	۰/۰۳۶	۹/۷۱۱	۹۷	۰/۰۰۲

همانطور که از نتایج جدول پیداست متغیر مدیریت کارکنان دارای بیشترین قدرت پیش‌بینی برای متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌باشد. در واقع با حضور متغیر مدیریت کارکنان دیگر متغیرها چندان نقشی برای پیش‌بینی پیدا نمی‌کنند.

(مدیریت کارکنان) (0/۱۹۹) = فناوری اطلاعات و ارتباطات

بنابراین بر طبق این معادله به ازای یک واحد افزایش متغیر مدیریت کارکنان مقدار متغیر وابسته به اندازه ۰/۱۹۹ افزایش می‌یابد.



#### ۴- آیا میزان به کار گیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در بین کارکنان زن و مرد در ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان متفاوت است؟

برای آزمون این فرضیه از آزمون t دو نمونه مستقل استفاده شده است. این آزمون برای مقایسه معناداری میانگین بین دو گروه ( مرد و زن ) به کار می رود و متغیر وابسته (فناوری اطلاعات و ارتباطات) فاصله ای است. بررسی های آماری نشان می دهد میزان میانگین فناوری اطلاعات و ارتباطات در بین مردان ( برابر با ۶۶/۲۵) با زنان ( برابر با ۶۹/۴۱ ) می باشد. یافته های به دست آمده حاکی از آن است که آماره t برابر  $t = -۲/۰۹$  و سطح معناداری حاصل برابر با ۰/۰۳۸ می باشد که این مقدار نشان دهنده وجود تفاوت معنادار بین دو متغیر جنسیت با فناوری اطلاعات و ارتباطات در فاصله اطمینان ۰/۹۵ می باشد. (  $p < ۰/۰۵$  ). بنابراین می توان نتیجه گرفت که میزان فناوری اطلاعات و ارتباطات مردان با زنان متفاوت است. نتایج در جدول ۴-۱۰ به خوبی نشان داده شده است.

جدول ۴-۱۰: نتایج آزمون t دو نمونه مستقل بین فناوری اطلاعات و ارتباطات کارکنان بر اساس جنسیت آنها

فناوری اطلاعات	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig
مرد	۶۵	۶۶/۲۵	۳/۴۱	-۲/۰۹	۰/۰۳۸
زن	۳۵	۶۹/۴۱	۲/۱۱		

#### ۵- آیا فرهنگ سازمانی در بین کارکنان زن و مرد در ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان متفاوت است؟

برای آزمون این فرضیه از آزمون t دو نمونه مستقل استفاده شده است. این آزمون برای مقایسه معناداری میانگین بین دو گروه ( مرد و زن ) به کار می رود و متغیر وابسته (فرهنگ سازمانی) فاصله ای است. بررسی های آماری نشان می دهد میزان میانگین فرهنگ سازمانی در بین مردان ( برابر با ۸۸/۳۸ ) با زنان ( برابر با ۹۶/۳۸ ) می باشد. یافته های به دست آمده حاکی از آن است که آماره t برابر  $t = ۱/۳۴$  و سطح معناداری حاصل برابر با ۰/۰۷۹ می باشد که این مقدار نشان دهنده وجود تفاوت معنادار بین دو متغیر جنسیت با فرهنگ سازمانی در فاصله اطمینان ۰/۹۵ می باشد. (  $p < ۰/۰۵$  ). بنابراین می توان نتیجه گرفت که میزان فرهنگ سازمانی مردان با زنان متفاوت است. نتایج در جدول ۴-۱۱ به خوبی نشان داده شده است.

جدول ۴-۱۱: نتایج آزمون t دو نمونه مستقل بین فرهنگ سازمانی کارکنان بر اساس جنسیت آنها

فرهنگ سازمانی	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig
مرد	۶۵	۸۸/۳۸	۲/۸۵	۱/۳۴	۰/۰۷۹
زن	۳۵	۹۶/۳۸	۲/۶۷		

## نتیجه گیری:

نتایج کلی این پژوهش نشان داد که کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان بهبهان فرهنگ از میانگین متوسط به بالا و همچنین این کارکنان از فناوری اطلاعات و ارتباطات استفاده بهینه ای و حتی خوبی داشتند. از بین مولفه های فرهنگ سازمانی به ترتیب از بیشترین به کمترین مدیریت کارکنان و انسجام سازمانی می باشد، همچنین از نظر انحراف معیار بیشترین مربوط به مدیریت کارکنان و کمترین مربوط به معیارهای موفقیت می باشد. در پاسخ به سؤال اصلی مبنی بر اینکه آیا بین فرهنگ سازمانی و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان رابطه وجود دارد؟ بر اساس این آزمون بین دو متغیر رابطه معناداری در سطح ۰/۰۵ وجود دارد، همچنین مثبت بودن ضریب همبستگی نشان می دهد که افزایش فرهنگ سازمانی در به بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات تاثیر گذار می باشد و بالعکس. به عبارت دیگر تغییرات این دو متغیر همسو می باشد. در پاسخ به سؤال اول فرعی مبنی بر اینکه میزان بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان بر اساس سطح تحصیلات چگونه است؟ برای آزمون این فرضیه از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شده است. بر اساس نتایج حاصل از آزمون مقدار آزمون  $F$  و سطح معناداری، که با توجه به کمتر بودن سطح معناداری نتیجه می شود بین دو متغیر بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با سطح تحصیلات آنها از نظر آماری تفاوت معناداری وجود دارد و همچنین از نظر تحصیلات بالاترین میانگین مربوط به گروه فوق لیسانس و پایین ترین میانگین مربوط به گروه دیپلم و از لحاظ انحراف معیار بزرگترین مربوط به گروه فوق دیپلم که برابر است و کمترین مربوط به گروه فوق لیسانس می باشد.

در پاسخ به سؤال دوم فرعی مبنی بر اینکه میزان بکارگیری فرهنگ سازمانی در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان بر اساس سطح تحصیلات چگونه است؟، در این فرضیه و بر اساس آزمون تحلیل واریانس دو طرفه در این راستا آزمون تحلیل واریانس معنادار گردیده است، به نحوی که مقدار سطح معناداری برآورد شده قابل قبول است ( $p < 0/05$ ). پس می توان با اطمینان ۹۵ درصد گفت که بین فرهنگ سازمانی کارکنان بر اساس میزان تحصیلات آنها از نظر آماری تفاوت معناداری وجود دارد همچنین با توجه به سطح تحصیلات گروه لیسانس بالاتر در بین سایر کارکنان از لحاظ تحصیلی بیشترین و دیپلم کمترین میانگین را به خود اختصاص داد. از نظر انحراف معیار فرهنگ سازمانی بالاترین میانگین مربوط به فوق دیپلم و کمترین میانگین مربوط به گروه لیسانس بالاتر می باشد. در پاسخ به سؤال سوم فرعی مبنی بر اینکه کدام یک از متغیرهای فرهنگ سازمانی (معیارهای موفقیت، تاکید و تمرکز استراتژیک سازمان، انسجام سازمانی، مدیریت کارکنان، رهبری سازمان، ویژگیهای غالب) از قدرت پیش بینی بالاتری برای فناوری اطلاعات و ارتباطات برخوردار است؟ نتایج این پژوهش نشان داد که بین مدیریت کارکنان و فناوری اطلاعات و ارتباطات با ضریب همبستگی همچنین بین معیارهای موفقیت با متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات رابطه خطی معناداری وجود دارد. در اینجا با توجه به مثبت بودن ضرایب همبستگی می توان نتیجه گرفت که با افزایش هر یک از مؤلفه های متغیرهای مستقل مدیریت کارکنان و معیارهای موفقیت در کارکنان به میزان نمره متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز افزوده می شود و بالعکس. با توجه به سطح معناداری بدست آمده، بین متغیرهای تاکید و تمرکز استراتژیک سازمان و انسجام سازمانی با فناوری اطلاعات و ارتباطات رابطه کمتری وجود دارد. با مقایسه مقادیر ضریب همبستگی می توان نتیجه گرفت که از بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی متغیر مدیریت کارکنان از ضریب همبستگی بالاتری برخوردار است و این نشان می دهد که تأثیر بیشتری نسبت به سایر ابعاد بر روی فناوری اطلاعات و ارتباطات

داشته‌است همچنین متغیر مدیریت کارکنان می‌توانند حدود ۴ درصد از تغییرات مربوط به واریانس متغیر وابسته را پیش‌بینی کنند. بنابراین تنها متغیر مدیریت کارکنان به عنوان پیش‌بینی کننده قوی نسبت به سایر متغیرها وارد معادله شده است

در پاسخ به سؤال چهارم فرعی مبنی بر اینکه آیا میزان به کار گیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در بین کارکنان زن و مرد در ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان متفاوت است؟، بررسی‌های آماری نشان می‌دهد میزان میانگین فناوری اطلاعات و ارتباطات زنان از مردان بالاتر می‌باشد همچنین یافته‌های به دست آمده حاکی از آن است که آماره  $t$  نشان‌دهنده وجود تفاوت معنادار بین دو متغیر جنسیت با فناوری اطلاعات و ارتباطات در فاصله اطمینان ۰/۹۵ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان فناوری اطلاعات و ارتباطات مردان با زنان متفاوت است. در پاسخ به سؤال پنجم فرعی مبنی بر اینکه آیا فرهنگ سازمانی در بین کارکنان زن و مرد در ادارات آموزش و پرورش شهر بهبهان متفاوت است؟، بررسی‌های آماری نشان داد میزان میانگین فرهنگ سازمانی زنان از مردان بالاتر می‌باشد. یافته‌های به دست آمده حاکی از آن است که آماره  $t$  نشان‌دهنده وجود تفاوت معنادار بین دو متغیر جنسیت با فرهنگ سازمانی در فاصله اطمینان ۰/۹۵ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان فرهنگ سازمانی مردان با زنان متفاوت است.

#### منابع :

- آقاجانی، حسینعلی، کجوری، داوود (۱۳۸۳) مدیریت رفتار سازمانی، مفاهیم نظریات و کاربردها، چالوس، دانشگاه آزاد ص ۱۵۴-۱۵۳.
- ادراکی، محبوبه (۱۳۸۴) خلاقیت همراه با مدیریت تغییر، نشریه تدبیر، شماره ۱۶۳، ص ۸۲.
- بوداغان، مصطفی (۱۳۸۴) «فرهنگهای سازمانی سالم و فرهنگ های سازمانی بیمار» نشریه مدیریت دانش، شماره ۹، ص ۱۱.
- حاضری، بغداد افسانه صراف زاده، مریم (۱۳۸۴)، مدیریت دانش و خدمات مرجع در کتابخانه ها، مجله الکترونیکی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران، شماره ۴، ص ۶-۵.
- حسینی، علی (۱۳۸۴) «مشکلات کشورهای در حال توسعه در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات» مجله تدبیر، شماره ۱۵۸ ص ۲۵.
- دیاناسی، فیزی (۱۳۸۴) مدیریت اقتضایی متناسب با فرهنگهای سازمانی انواع و تغییر فرهنگ، ترجمه ناصر میر سپاسی، ص ۴ و ۵.
- رضائی، علی (۱۳۸۶)، «فن آوری اطلاعات و ارتباطات» مجله جهان اقتصاد، شماره ۱۵۴، ص ۳۵.
- روشن، داریوش (۱۳۸۶) تغییر فرهنگ سازمانی، نشریه تدبیر، شماره ۱۴۶، ص ۸۳-۸۲.
- شریفی، اصغر (۱۳۸۶) «ارائه چارچوبی برای نهادینه کردن فناوری اطلاعات و ارتباطات» رساله دکتری، دانشکده علوم تحقیقات، ص ۴۵.
- علی احمدی، علیرضا (۱۳۸۴) شناخت فرهنگ، «فرهنگ سازمانی و مدیریت بر آن»، تولید دانش.
- محمودی، مهدی (۱۳۸۷)، نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری، نشریه تدبیر، شماره ۱۶۰، ص ۲۹.
- مومنی، هوشنگ (۱۳۸۲) مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات، انتشارات نشریه مدیریت و توسعه، شماره ۵۹، ص ۴۶.
- مهربان، شیرین (۱۳۸۷)، فرهنگ سازمانی و توسعه، نشریه تدبیر، شماره ۱۴۸، ص ۴۵، ۴۳.
- مهدوی، محمد تقی (۱۳۸۵) نیازهای اطلاعات تکنولوژی، سازمانی پژوهشهای علمی و صنعتی.

Jolie, Zuber (2006) technology, education and the expansion of extensive research in conjunction with international information communication technology (ICT) development programs.

Haigh, michelm , (2006). organizational culture, identity, commitment, and citizenship behaviors: Antecedents, chang over time, interrelation ships .

