

## بررسی رابطه بین استفاده از فناوری اطلاعات و پیشرفت شغلی کارکنان مدارس

### متوسطه شهرستان لردگان

عمران کیانی<sup>۱</sup>، رودابه محمودی بارزی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>مربی، مدرس دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد و شهرستان لردگان  
<sup>۲</sup>کارشناس آموزش ابتدایی

#### چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین استفاده از فناوری اطلاعات با پیشرفت شغلی کارکنان مدارس متوسطه شهرستان لردگان و با توجه به ماهیت موضوع و هدف اصلی پژوهش از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شد. در پژوهش حاضر از جمع آوری اطلاعات به روش میدانی و جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه فناوری اطلاعات، کارآفرینی و پیشرفت شغلی استفاده شده و متغیرها توسط پرسشنامه‌ها سنجش شده‌اند. نمونه مورد مطالعه در این تحقیق نمونه آماری این پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان مدارس متوسطه شهرستان لردگان است که در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ مشغول به کار بوده‌اند، که به شیوه تصادفی طبقه ای و با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات بوسیله پرسشنامه‌ها می‌باشد که در اختیار آنها قرار داده شد و شیوه تکمیل پرسشنامه به صورت انفرادی بوده و پرسشنامه به طور همزمان بر روی افراد نمونه اجرا شد بود و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک نرم افزار SPSS بصورت توصیفی و استنباطی انجام شده که در روش توصیفی، اطلاعات و داده‌های خام با استفاده از روش‌های معین طبقه بندی شده و به صورت جداول و نمودارهای آماری ابتدا از تک تک آزمودنی‌ها حاصل شده است و در قسمت استنباطی به تعیین ارتباط و شدت و جهت ارتباط بین نظرات آزمودنی‌ها در مورد هر یک از ابعاد پرداخته می‌شود.

واژه‌های کلیدی: فناوری اطلاعات، پیشرفت شغلی، کارکنان، مدارس

## مقدمه

جامعه برای پیشرفت به کار و منابع انسانی نیاز دارد و انسانها نیز به خاطر ارضای نیازهای مادی و روانی خود به کار نیازمندند. کار یا پیشه فعالیتی دائمی است که به تولید کالا و خدمات منجر می شود و برای اجرای آن دستمزدی در نظر گرفته می شود. از طریق کار، فرد خود را جزئی از جامعه می پندارد و از طریق مقایسه خود با دیگران به ارزشیابی توانایی ها و مهارت ها و نیز کشف محدودیت های خود اقدام می کند. (شفیع آبادی، ۱۳۸۲).

چون موفقیت هر سازمانی به منابع انسانی بستگی دارد، ویژگی های افراد، ادامه کار و رشد سازمان را تعیین می کند. انسانها برای پیشرفت موفقیت شغلی خود از برنامه ریزی شغلی استفاده می کنند. برنامه ریزی شغلی از آن جهت اهمیت دارد که موفقیت یا شکست ارتباط نزدیکی با خویشتن پنداری، هویت و رضایت هر فرد از کار و زندگی دارد. موفقیت شغلی را در پیش رو دارند. ممکن است هر کسی نخواهد مدیر شود و به عنوان مثال یک مهندس دوست داشته باشد روی مسائل فنی کار کند و موفقیت شغلی را در این ببیند. (هو، ۱، ۱۹۹۸).

موفقیت شغلی برای هر فردی معنی متفاوتی دارد. به نظر عده ای موفقیت شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت هاست. در حالی که عده دیگری موفقیت شغلی را کسب درآمد بیشتر می دانند. در مشاوره شغلی، موفقیت شغلی به سه حالت غیر روانی، روانی و عمومی تعریف شده است. در دیدگاه غیرروانی هر فردی که درآمد بیشتری دارد، در شغلش موفق تر است. در حالی که جامعه شناسان معتقدند عوامل دیگری از قبیل موقعیت شغلی فرد در جامعه و میزان همکاری و مشارکت فرد با جامعه از طریق اشتغال نیز از جمله معیارهای موفقیت شغلی به شمار می رود. (شفیع آبادی، ۱۳۸۲).

بنابراین منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه های هر سازمان است. زیرا سایر عوامل مانند تکنولوژی، سرمایه و... به نیروی انسانی است. علیرغم پیشرفتهای فنی و تکنیکی جدید هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی گردد و انسان به عنوان یک عامل کلیدی در سازمان مطرح است و مدیریت سازمان با توجه به این تکنه باید بکوشد تا این سرمایه را به درستی شناخته و توان و استعداد های نهفته او را پرورش داده و به نحو موثری آن را در پیشبرد هدفهای سازمان بسیج کند (الوانی، ۱۳۸۲).

فناوری اطلاعات به مثابه موتور محرک در نظر گرفته شده است که ضمن به حرکت درآوردن چرخ های شغلی و استخدامی، سبب رشد و پویایی اقتصاد جامعه و ایجاد نوع جدیدی از اقتصاد می شود که اقتصاد دانش محور نامیده می شود. هدف از نگارش این تحقیق، مروری بر وضعیت فعلی در بازار کار فناوری اطلاعات و تأکید بر نقش کارگشای آن به عنوان یکی از راه حل های معضل بیکاری و پیشرفت شغلی در جوامعی است که بخش عظیمی از جمعیت جوان آنها به رغم برخورداری از استعداد و انرژی کافی، همچنان از مشکل بیکاری رنج می برند. (مایکل و والاین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴).

افزایش جمعیت در کشورهای در حال رشد، کاهش منابع و امکانات موجود در این کشورها و پیدایش نیازهای اجتماعی و اقتصادی جدید، همگی باعث توجه نهادها و مقامات مسئول این کشورها به نیازها و چاره اندیشی بنیادین یا مقطعی برای آنها شده است. براساس بررسیهای صورت گرفته و آمارهای موجود، یکی از مهمترین مشکلات فراروی جوامع در حال توسعه و حتی کشورهای صنعتی مشکل بیکاری است. مجموعه راه حل هایی که برای رفع این مشکل جهانی ارائه شده است، اصطلاحاً «کارآفرینی» نامیده میشود. در اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازار کنونی که با تغییرات و تحولات سریع بین المللی همراه شده و فرایند گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی را سبب ساز شده است، از کارآفرینی به عنوان موتور توسعه اقتصادی یاد میشود که میتواند در رشد اقتصادی کشورها، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی نقش مهمی را برعهده داشته باشد. امروزه دیگر اقتصاد ملی

<sup>۱</sup> - How

<sup>۲</sup> - Michael & Valayn

جای خود را به اقتصاد جهانی داده است و در این عرصه کشورهایی موفق خواهند بود که فرصتهای شغلی را تنها به چارچوب جغرافیایی خود محدود نسازند، بلکه فضای کاری وسیعی به وسعت جهان در ذهن خود داشته باشند. اما واقعاً چه ابزار یا وسیله ای میتواند چنین فضای گستردهای را فراهم سازد؟ فناوری اطلاعات و در راس آن اینترنت، پاسخ این سوال را به آسانی داده است. کاربردهای گوناگون اینترنت طی دهه اخیر، سبب شده است تا این امکان ارتباطی فرضیه ای را که در گذشته با شک و تردید تحت عنوان «دهکده جهانی» مطرح میشد، امروز برای ساکنان زمین به واقعیتی ملموس تبدیل کند. امکانات منحصر به فرد اینترنت، زمینه ساز پیدایش شکل جدیدی از تجارت شد که امروزه به نام تجارت الکترونیک شناخته شده است. انجام تعاملات تجاری به صورت پیوسته و سهولت در پرداخت و دریافت وجوه سبب ایجاد تحولی شگرف در شکل و ماهیت تجارت شده است. تمامی این امکانات و توانمندیها به دست توانمند کسانی به وجود آمده اند که فکری خلاق و ذهنی با استعداد داشته اند. اینان کارآفرینان واقعی هستند زیرا نه تنها سبب خوداشتغالی و اشتغالزایی برای مجموعه های انسانی وابسته به خودشان شده اند بلکه میلیونها فرصت شغلی را نیز تنها با اتصال به اینترنت برای میلیونها نفر از ساکنان این کره خاکی، فراهم ساخته اند. بنابراین، از یکسو با فناوری اطلاعات به عنوان بستر اشتغال زای جهانی روبه رو هستیم و از سوی دیگر با کارآفرینانی مواجه میشویم که هر روز فرصتهای جدیدی را برای جویندگان شغل و کار در فضای مجازی ایجاد میکنند. این کارآفرینان طیف وسیعی را از ارائه کنندگان خدمات و محصولات در اینترنت تا برنامه نویسان و متخصصان فناوری اطلاعات در برمیگیرند. بنابراین، اقتصاد دنیای امروز بر پایه نوآوری، خلاقیت و استفاده از دانش بویژه دانش اطلاعات و ارتباطات استوار است. چنین اقتصادی را اقتصاد مبتنی بر دانش یا «اقتصاد دانش محور» می نامند. در این تحقیق، از یکسو به تشریح مشارکت فناوری اطلاعات در پیشرفت شغلی پرداخته می شود و از سوی دیگر تعامل دوسویه میان آنها، در مسیر پیشرفت شغلی مورد بررسی قرار میگیرد. در پرتو مباحث مطرح شده، کوشش میشود تصویری روشن از توانمندیهای بالقوه و بالفعل این فناوری در ایجاد فرصتهای نوین شغلی ارائه شود. بررسی مشارکت فناوری اطلاعات در ایجاد فرصتها و پیشرفتهای شغلی پرداخته شده است. در حقیقت فناوری اطلاعات به عنوان موتور محرکی در نظر گرفته شده است که ضمن به حرکت درآوردن چرخهای شغلی و استخدامی، سبب رشد و پویایی اقتصاد جامعه و ایجاد نوع جدیدی از اقتصاد می شود که اقتصاد دانش محور نامیده می شود. هدف از نگارش این تحقیق مروری بر وضعیت فعلی در بازار کار فناوری اطلاعات و تأکید بر نقش کارگشای آن به عنوان یکی از راه حل های معضل بیکاری و پیشرفت شغلی در جوامعی است که بخش عظیمی از جمعیت جوان آنها علیرغم برخورداری از استعداد و انرژی کافی، همچنان از مشکل بیکاری رنج می برند. (حجازی، ۱۳۸۳).

#### هدف کلی :

هدف کلی انجام این تحقیق پیش بینی پیشرفت شغلی با توجه به متغیرهای استفاده از فناوری اطلاعات با پیشرفت کارکنان مدارس متوسطه شهرستان لردگان می باشد این تحقیق هم چنین اهداف فرعی زیر را دنبال می کند.

#### اهداف جزئی یا فرعی :

- تبیین رابطه بین بکارگیری فن آوری اطلاعات با پیشرفت شغلی
- تبیین رابطه بین بکارگیری فن آوری اطلاعات با تخصصی شدن نیروی انسانی
- تبیین رابطه بین بکارگیری فن آوری اطلاعات با درونی شدن کنترل افراد
- تبیین رابطه بین بکارگیری فن آوری اطلاعات با از خود بیگانگی در افراد

#### سؤالات تحقیق

##### سؤال اصلی

- آیا فن آوری اطلاعات با پیشرفت شغلی را پیش بینی می کند .

## سؤالات فرعی

- آیا بکارگیری فن آوری اطلاعات و تخصصی شدن نیروی انسانی را پیش بینی می کند .
- آیا بکارگیری فن آوری اطلاعات با درونی شدن کنترل افراد را پیش بینی می کند .
- آیا بکارگیری فن آوری اطلاعات با از خود بیگانگی در افراد را پیش بینی می کند .

## پیشینه داخلی

- آبتین ( ۱۳۸۱ ) در تحقیقی با موضوع بررسی تأثیر فن آوری اطلاعات بر ارتباطات بین سازمانی (استانداردی و فرمانداریهای استان سیستان و بلوچستان) به نتیجه رسید که:

**فرضیه اهم:** بکارگیری فن آوری های اطلاعاتی در ارتباطات بین سازمانی مجموعه استانداردی بر بهبود روابط بین سازمانی این مجموعه مؤثر می باشد. فرضیه اول: به کارگیری فن آوریهای اطلاعاتی در ارتباطات بین سازمانی مجموعه استانداردی بر پاسخگویی بهتر این مجموعه به ارباب رجوع مؤثر می باشد. فرضیه دوم: به کارگیری فن آوری های اطلاعاتی در ارتباطات سازمانی مجموعه استانداردی بر کاهش هزینه های روابط بین سازمانی این مجموعه مؤثر می باشد. فرضیه سوم: به کارگیری فن آوری های اطلاعاتی در ارتباطات سازمانی مجموعه استانداردی بر افزایش سرعت ارتباطات سازمانی این مجموعه مؤثر می باشد. مرور مطالعات و پژوهش نظری نشان می دهد که بدون هیچ شکی استقرار موفقیت آمیز فن آوری اطلاعات در ارتباطات سازمانی و بین سازمانی سبب کاهش هزینه ها، افزایش سرعت و افزایش میزان پاسخگویی به مشتری است. فرضیه ها بر مبنای نظرسنجی از مدیران مجموعه استانداردی استان سیستان و بلوچستان آزمون شدند و کلیه فرضیه ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد و بیشتر مورد قبول واقع شدند. یعنی اینکه مدیران مجموعه استانداردی استان سیستان و بلوچستان معتقدند که: بکارگیری فن آوریهای اطلاعاتی در روابط بین سازمانی، توان پاسخگویی سازمانها به نیازهای ارباب رجوع را افزایش می دهند و همچنین هزینه ارتباطات بین سازمانی را کاهش داده و سرعت این ارتباطات را افزایش می دهند.

- ملکی رنجبر ( ۱۳۸۳ ) در تحقیقی با موضوع بررسی ارتباطات اثربخش درون سازمانی بر عملکرد کارکنان شرکت آب و فاضلاب همدان به نتیجه رسید که:

وجود ارتباطات بین افراد و گروه ها در سازمانها امری حیاتی است، منظور او ارتباطات تحقق به اقدام هماهنگ شده، اشتراک اطلاعات، هدفهای سازمان، هدایت و وظایف، نتایج کوششها، تصمیم گیری و بیان احساسات و عواطف می باشد. برآوردها نشان می دهند مدت زمانی که در سازمانها صرف ارتباطات می گردد بین ۵۰ تا ۹۰ درصد می باشد. براساس تئوریهها و نظریات مدیریتی موجود، اثربخشی ارتباطات به عنوان یکی از زمینه ها و عوامل مهم و ضروری تحقق اهداف سازمانی شناخته شده است. در واقع ارتباطات همانند رگها که وظیفه خون رسانی به تمام اعضا بدن را به عهده دارند عمل نموده و بقا و دوام سازمان را تضمین می کنند. در این راستا ارتباطات و چگونگی جهت گیری آنها به سمت اهداف سازمانی از مسائل ضروری مورد توجه است و این توجه ناشی از ارتباطات مؤثر با کارکنان و درک انگیزه ارتباطی آنان، در توفیق در دستیابی به اهداف سازمان عامل مهمی می باشد. لذا انجام پژوهش علمی به منظور روشن ساختن رابطه بین اثربخشی ارتباطات و عملکرد کارکنان ضروری به نظر می رسد. مهمترین نتایج تحقیق به شرح ذیل می باشد:

- ۱- بطور کلی می توان گفت که اثربخشی ارتباطات در جامعه مورد بررسی کمی کمتر از حد متوسط می باشد. ۲-
- گشودگی و حمایتگری در شرکت آب و فاضلاب همدان دو جنبه از ویژگیهای ارتباطات اثربخش بوده که بیشترین امتیاز را داشته اند ۳- ضعیف ترین جنبه یا ویژگی اثربخشی ارتباطات به تساوی در ارتباطات مربوط می باشد. ۴- بطور کلی کارکنان

عملکرد را در حد متوسط دانسته اند. ۵- هدایت و رهبری و ابتکار فردی در شرکت آب و فاضلاب همدان دو جنبه از ویژگیهای عملکرد بوده که بیشترین امتیاز را داشته اند.

- دسترنج (۱۳۷۹) در تحقیقی با موضوع بررسی اثرات فن آوری اطلاعات بر ساختار سازمانی به نتیجه رسید که:

فرضیه اول تحقیق حاضر رابطه میان فن آوری اطلاعات و تمرکز تصمیم‌گیریهای استراتژیک را مورد بررسی قرار می دهد. تصمیمات استراتژیک که از مهم ترین و پیچیده ترین انواع تصمیمات می باشند دارای ویژگیهایی به شرح ذیل می باشند:

- براساس احتمالات بوده و تا حدود زیادی به دور از یقین و واضحات اند.

- به تخصصی و تجربه ای در سطح بالا نیاز دارند.

- و معمولاً توسط مدیران عالی اتخاذ می شوند. یعنی به طور معمول شاهد تمرکز در این نوع تصمیمات می باشیم. و فن آوری اطلاعات با فراهم آوردن امکان ذخیره سازی، پردازش بازیابی و انتقال، به مدیران عالی سازمان امکان دسترسی سریع تر و آسان تر به اطلاعات موردنیاز را داده و کنترل و هماهنگی سازمان های پیچیده تر دارای تفکیک بیشتر را امکان پذیر می نماید و آنها را قادر می سازد مسائل را در دامنه وسیع تری مورد بررسی قرار داده و در مورد مسائل استراتژیک سازمان به صورتی متمرکز در عمل نمایند. در این تحقیق انتظار داشتیم رابطه ای معنی دار بین فن آوری اطلاعات و تمرکز در تصمیم‌گیریهای استراتژیک شاهد باشیم. با استفاده از داده های گردآوری شده از طریق پرسشنامه ها و نرم افزار آماری SPSS ضریب همبستگی رتبه ای بین دو متغیر فن آوری اطلاعات و تمرکز در تصمیم‌گیریهای استراتژیک را محاسبه گردید که این مقدار برابر با ۰/۲۲۰۴ بود و نشان می دهد بین دو متغیر یاد شده رابطه ای مثبت وجود دارد. ما در سطح اطمینان ۹۵٪ این رابطه معنی در نمی باشد. و در آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، آماره آزمون محاسبه شده در ناحیه رد قرار گرفته و منجر به تایید فرضیه اول تحقیق تحقیق می گردد. یعنی به وجود ارتباط مثبت بین دو متغیر فن آوری اطلاعات و تمرکز در تصمیم‌گیریهای استراتژیک بین ارتباط در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار نمی باشد.

فرضیه دوم رابطه میان فن آوری اطلاعات و عدم تمرکز در تصمیم‌گیریهای تاکتیکی را مورد بررسی قرار می دهد.

تصمیمات تاکتیکی که معمولاً توسط مدیران میانی اتخاذ می شوند. دارای ارزش بسیاری برای سازمانها می باشند و عمدتاً در راستای تصمیمات استراتژیک اتخاذ می شوند. فن آوری اطلاعات با سرعت بخشیدن به پردازش داده ها و بکارگیری تکنیک های ریاضی جهت تصمیم‌گیری و فراهم نمودن باز خود سریع تر و منسجم تر در ارتباط با عملکرد سازمان و مدیریت، سبب تسهیل تفویض اختیار به سطوح پایین تر مدیریت می گردد و می تواند به عنوان عاملی موثر در تسهیل تفویض اختیار تصمیم‌گیری های تاکتیکی به مدیران میانی محسوب گردد و بدین سبب انتظار می رفت رابطه ای معنی دار بین فن آوری اطلاعات و عدم تمرکز تصمیم‌گیریهای تاکتیکی وجود داشته باشد. ضریب همبستگی اسپیرمن رابطه معنی دار بین متغیر مستقل فن آوری اطلاعات و متغیر وابسته عدم تمرکز در تصمیم‌گیری های تاکتیکی را تایید می نماید. ضریب همبستگی اسپیرمن در ارتباط با دو متغیر فوق ۰/۲۷۰۵ می باشد که بیانگر ارتباط مثبت بین این دو متغیر است. آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن و آماره آزمون محاسبه شده در ناحیه تأیید قرار می گیرد. یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان گفت رابطه ای معنی دار و مثبت بین استفاده از فن آوری اطلاعات و عدم تمرکز در تصمیم‌گیریهای تاکتیکی وجود دارد.

سومین فرضیه رابطه میان فن آوری اطلاعات و حیطة را مورد بررسی قرار می دهد.

می دانیم که یک وظیفه مهم در ایجاد ساختار سازمانها بخصوص در سازمانها بزرگ، تعیین این نکته است که حیطة کنترل و نظارت مدیران یا سرپرستان چقدر باید باشد؟ عوامل متعددی حیطة کنترل مدیران اثرگذار می باشد، از جمعه ماهیت وظایف، تخصص و تجربه افراد، توان و نگرش مدیران و...

تفویض اختیار موثر به مدیران این اجازه را می دهد که حیطة کنترل خودشان را از طریق کاهش فراوانی و شدت روابط زمان بر با مرئوسین افزایش دهند. فن آوری اطلاعات با فراهم نمودن بازخوردهای سریع و منجسم در ارتباط با عملکرد و افزایش توانایی مدیران در پردازش اطلاعات و برقراری سریع ارتباط بین کارکنان سبب تسهیل تعویض اختیار به سطوح پایین تر مدیریت می گردد.

با توجه به اطلاعات جمع آوری شده و هم چنین ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون ضریب همبستگی، رابطه معنی دار بین دو متغیر فن آوری اطلاعات و حیطة کنترل در سطح اطمینان ۹۵٪ مورد تایید قرار نمی گیرد. ضریب همبستگی ۰/۲۳۸۵ بیانگر وجود رابطه مثبت بین دو متغیر یاد شده می باشد. با تحلیل آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن آماره آزمون محاسبه شده در ناحیه رد قرار می گیرد و می توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی داری بین فن آوری اطلاعات و حیطة کنترل وجود ندارد.

فرضیه چهارم تحقیق اخیر رابطه میان فن آوری اطلاعات و رسمیت را مورد بررسی قرار می دهد. با افزایش عدم تمرکز خصوصاً در تصمیم گیریهای تاکتیکی، سازمانهای از بکارگیری وسیع مدارک و روشهای رسمی بی نیاز شده و ارتباطات شفاهی نیز کاهش می یابد.

ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر فن آوری اطلاعات و رسمیت ۰/۲۳۸۵ می باشد که بیانگر رابطه مثبت بین این دو متغیر می باشد با تحلیل آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص می گردد که آماره آزمون محاسبه شده در ناحیه رد قرار گرفته و منجر به تایید فرضیه موردنظر نمی گردد یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی دار بین دو متغیر فن آوری اطلاعات و رسمیت تایید نمی گردد. لازم به توضیح است که یکی از دلایل افزایش رسمیت در سازمانهای ما، علی رغم بکارگیری فن آوری اطلاعات، تمایل مدیران و کارکنان به داشتن اطلاعات مکتوب و صدور و دریافت دستورات کتبی می باشد.

- شریفی زمانی (۱۳۸۱) در تحقیقی با موضوع بررسی ارتباط بین فن آوری اطلاعات و ارتباطات و سبک رهبری در دانشگاه تربیت مدرس که نتیجه زیر حاصل گردید:

نتیجه گیری از فرضیه اول :

این فرضیه بیانگر رابطه فن آوری اطلاعات با سبک رهبری مشارکتی می باشد، با تحلیلی که صورت گرفت به نظر می رسد که بکارگیری فن آوری اطلاعات در یک سازمان با سبک رهبری مشارکتی هم جهت است. یعنی در کنار هر چه مشارکتی تر شدن سبک رهبری است که می توان از فن آوری اطلاعات هر چه بیشتر استفاده نمود. شیب مثبت نمودار سبک مشارکتی بر حسب فن آوری اطلاعات مؤید این ادعا می باشد.

نتیجه گیری از فرضیه دوم :

به نظر می آمد که سبک استبدادی پیش زمینه ای برای بکارگیری کمتر فن آوری اطلاعات است و یا به عبارتی نمی توان از فن آوری اطلاعات استفاده نمود در حالیکه سبک رهبری استبدادی است. شیب منفی نمودار سبک استبدادی بر حسب فن آوری اطلاعات نیز مؤید این بحث است.

بطور کلی استفاده از فن آوری اطلاعات در سازمانها و منجمله سازمانهای تحقیقاتی پیش زمینه هایی نیاز دارد که از بین این پیش نیازها می توان سبک های مدیریتی یا رهبری سازمان را نام برد. بطور مثال نمی توان با دستور کانالیزه بودن اطلاعات و عدم دسترسی افراد به اطلاعات (سبک استبدادی) خواستار پیاده نمودن MIS و یا حتی سیستمهای پایین تر از آن بود. نتایج آزمون این نظریه نشان می داد که میزان مؤثر بودن فن آوری اطلاعات در سبک های مختلف رهبری، مختلف است. یعنی اینکه هر چقدر از استبدادی ترین نقطه به مشارکتی ترین نقطه در سبک رهبری یک سازمان پیش روی شود، استفاده از فن آوری اطلاعات با شیبی مثبت مؤثرتر خواهد بود.

فن آوری اطلاعات که دارای مؤلفه ها و یا ابعاد مختلفی است؛ در موارد مختلف می تواند در سازمانها مورد استفاده قرار گیرد، این آزمون نشان می داد که به منظور استفاده های مختلف، سازمانها در سطوح مختلفی از کاربری این فن آوری قرار خواهند گرفت بطور مثال بعضی از سازمانها به رده های پایین سیستمهای اطلاعاتی و بعضی دیگر به سیستم های اطلاعاتی پیشرفته تر نیاز دارند.

- پوران رئیسی (۱۳۸۶) در پژوهشی با موضوع رابطه بین ویژگی های شخصیتی مدیران با خلاقیت و کارآفرینی در سازمان های بهداشتی و درمانی وابسته به علوم پزشکی تبریز به این نتیجه رسید که بین ویژگی های شخصیتی مدیران با خلاقیت رابطه مثبت و معنا داری وجود ندارد و برای اعتلا خلاقیت در این مراکز پرورش ویژگی های شخصیتی فرصت ساز ضروری است .

- دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان « ارتقا کارآفرینی در ایران: تحلیلی بر نقش دولت » عنوان کردند که به اعتقاد برخی از صاحب نظران، کارآفرینی موتور رشد اقتصادی و نماد اصلی نوآوری در یک کشور است. بر این اساس در سال های اخیر مبانی تئوریک کارآفرینی در دانشگاه ها تقویت و مظاهر عملی آن در عرصه صنعت و خدمات نمود بیشتری به خود گرفته است. برای تقویت همه جانبه این محور اقتصادی، رویکردها، استراتژی ها و راه کارهای مختلفی در ادبیات کارآفرینی ارایه شده است. نقش دولت بر اساس محورهای تنظیمی، شناختی و هنجاری از جمله راه کارهای ارتقاء کارآفرینی در کشورهاست (دانایی فرد و همکاران ، ۱۳۸۶ ، ص ۲۲۱) .

- زالی و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی تحت عنوان « ارزیابی مشخصه های کارآفرینی دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه مازندران) » ویژگی پنجگانه کارآفرینی تحت عناوین توفیق طلبی، استقلال طلبی، خطرپذیری، خلاقیت و عزم و اراده برای ارزیابی نیم رخ کارآفرینی دانشجویان دانشگاه مازندران، اندازه گیری کردند. مطابق نتایج نظرسنجی از ۲۸۴۳ نفر از دانشجویان این دانشگاه، در حدود ۲۱ درصد دارای ویژگیهای کارآفرینی هستند. میانگین امتیاز کلی دانشجویانی که دارای ویژگی کارآفرینی بودند، برابر ۳۹/۶۷ و برای گروه دانشجویان غیر کارآفرین، ۲۹/۸۹ بود. به طور کلی میانگین امتیاز کارآفرینی دانشجویان برابر ۳۱/۹۲ بود که با حداقل میانگین قابل قبول (امتیاز ۳۷) تفاوت بسیار فاحشی دارد.

از سوی دیگر، مقایسه هر یک از ویژگیهای پنجگانه کارآفرینی نشان می دهد که ویژگی عزم و اراده (با میانگین ۷/۸) در مقایسه با سایر خصیصه ها بیشتر در نزد دانشجویان این دانشگاه ملاحظه می شود. امتیاز ویژگیهای توفیق طلبی، استقلال طلبی، خطرپذیری و خلاقیت دانشجویان، فاصله کمی با حداقل امتیاز قابل قبول دارند (زالی و همکاران ، ۱۳۸۶ ، ص ۸۱) .

یافته های جعفری مقدم و اعتمادی (۱۳۸۸) نیز در پژوهشی تحت عنوان « ارزیابی مقایسه ای نگرش های کارآفرینانه دانشجویان (مطالعه موردی: دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی و مهندسی برق دانشگاه تهران) » نمایان گر تغییر مثبت نگرش دانشجویان مدیریت کارآفرینی نسبت به ویژگی های شخصیتی کارآفرینی پس از ۲ سال (در مقایسه با بدو پذیرش) و عدم برخورداری این تفاوت معنادار در نگرش ۲ گروه دانشجویان دانشکده برق نسبت به ویژگی های روان شناختی

کارآفرینی است. این گروهها در مقایسه با دانشجویان ترم اول مدیریت کارآفرینی (جز در مورد شاخص ریسک پذیری) در بقیه شاخص ها از وضعیتی بهتر برخوردار هستند (جعفری مقدم و اعتمادی ، ۱۳۸۸، ص ۱۶۳).

حسینی خواه (۱۳۸۷) با هدف بررسی تحقیقات نظری و تجربی در چند دهه اخیر جهت آشکار شدن این مسأله که : آیا کارآفرینی یک قابلیت صرفا انتسابی است یا این که می توان آن را اکتساب کرد؟ اگر قابل اکتساب است، به طور کلی دارای چه اهدافی است، و با چه محتوایی و چگونه تدریس می شود؟ پژوهشی را با عنوان « امکان و ضرورت آموزش کارآفرینی در مدارس » انجام داد . در راستای تحقق این هدف، دو دیدگاه متفاوت تحت عنوان «زدگی» و «پروردگی» مورد بررسی قرار گرفتند و این نتیجه حاصل آمد که کارآفرینی فرایندی نسبتا اکتسابی و هدفمند است و می توان آن را در مدارس آموزش داد. به طور کلی، کارآفرینی و آموزش آن دارای چارچوبی نسبتا تعریف شده در سطح بین المللی است که امکان بررسی اهداف آموزش کارآفرینی، تعاریف، انواع و ویژگی های کارآفرینان، محتوای دوره ها و روش های تدریس آن را فراهم می سازد (حسینی خواه ، ۱۳۸۷، ص ۶۶).

- یدالهی فارسی و میرعرب رضی (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان « بررسی ارایه برنامه درسی آموزش کارآفرینی در رشته علوم تربیتی » با هدف بررسی و اولویت بندی مواد و مهارت های اصلی، هدف های آموزشی، بهترین روش های یاددهی - یادگیری و ظرفیت زمانی مناسب برای آموزش کارآفرینی در رشته علوم تربیتی به این نتایج دست یافتند که : اولویت های آموزشی برای توسعه کارآفرینی در بین دانشجویان رشته های علوم تربیتی که باید در برنامه درسی آن ها گنجانده شوند، عبارت اند از: انجام پروژه های تحصیلی مرتبط با رشته علوم تربیتی در قسمت آموزش سازمان های مختلف، آشنایی با نحوه تدوین طرح کسب و کار، آشنایی با شغل های مربوط به رشته تحصیلی، آشنایی با قانون های کسب و کار، آشنایی با مهارت های مالی و بازاریابی، آشنایی با مفاهیم خلاقیت، نوآوری و مهارت های مربوط به آن و ... (یدالهی فارسی و میرعرب رضی ، ۱۳۸۸ ص ۶۱).

- بدری و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهشی تحت عنوان « بررسی قابلیت های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان » نشان دادند که قابلیت های کارآفرینی دانشجویان در زمینه استقلال طلبی، کنترل درونی، انگیزه پیشرفت و خلاقیت بالاتر از حد میانگین بود، اما نمرات ریسک پذیری از متوسط نمره معیار پایین تر بود. همچنین، آموزش های دانشگاهی در پرورش ویژگی های کارآفرینی در دانشجویان موثر نبوده است (بدری و همکاران ، ۱۳۸۵، ص ۷۳).

- مدهوشی و بخشی غلام (۱۳۸۲) در پژوهشی با عنوان « بررسی موانع کارآفرینی در دانشگاه مازندران » با هدف شناسایی مهمترین موانع محیطی، داخلی و منتجی کارآفرینی سازمانی در دانشگاه مذکور به این نتیجه رسیدند که : موانع داخلی بیشترین تاثیر منفی را در ایجاد کارآفرینی سازمانی در دانشگاه مازندران داشته اند. موانع محیطی در این زمینه کمترین نقش بازدارنده را در دانشگاه مازندران داشته اند. از بین موانع داخلی، تصمیمات نامناسب مدیران عالی در انتصاب و انتخاب مدیران زبردست و از بین موانع منتجی، متغیر فرهنگی - اجتماعی و از بین موانع محیطی نیز فقدان رقابت، بیشترین تاثیر منفی را بر کارآفرینی دانشگاه نهاده اند ( مدهوشی و بخشی غلام ، ۱۳۸۲، ص ۱۵۷).

- شریف زاده و زمانی (۱۳۸۵) نیز در پژوهش خود تحت عنوان « روحیه کارآفرینی در دانشجویان کشاورزی: مطالعه موردی دانشگاه شیراز » با هدف تعیین سطح روحیه کارآفرینی در بین دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز، به بررسی چهار خصیصه مطرح در ادبیات کارآفرینی (توفیق طلبی، قدرت طلبی، رقابت مندی و ریسک پذیری) در بین دانشجویان پرداختند . یافته های این مطالعه نشان داد که ۵۱٫۲، ۳۷٫۱، ۳۹٫۸ و ۴۹٫۴ درصد از دانشجویان به ترتیب، از نظر چهار خصیصه مورد مطالعه در وضعیت نامطلوبی قرار دارند. بین دانشجویان سال دوم و سال چهارم و دانشجویان دختر و پسر از نظر سطح روحیه کارآفرینی تفاوت معنی داری وجود ندارد (شریف زاده و زمانی ، ۱۳۸۵، ص ۱۰۷).



- شریفی (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان رابطه خلاقیت با ویژگی های شخصیتی بیان می دارد که بین ویژگی شخصیتی و خلاقیت رابطه وجود دارد همچنین بین خلاقیت دختران و پسران رابطه معناداری وجود دارد.

- مریم صمدانی (۱۳۸۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با خلاقیت در مدیران ناحیه ۱ آموزش و پرورش کرمان پرداخته و به نتایج زیر دست یافته است: بین ویژگی های شخصیتی و خلاقیت رابطه معناداری وجود ندارد و همچنین بین متغیر های خصیصه ای، سن، جنس، حوزه مدیریتی، سابقه کار، میزان تحصیلات با خلاقیت رابطه معناداری بدست نیامد.

- بهروزی (۱۳۷۵) طی پژوهشی بر روی ۱۲۸ نفر در مراکز آموزشی تربیت معلم شهرستان اهواز به این نتیجه رسید که بین برخی از ویژگی های شخصیتی با ابعاد چهارگانه خلاقیت و نمره کل خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد وی همچنین بین خلاقیت و پیشرفت رابطه معناداری وجود دارد

- هاشمی (۱۳۷۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه خلاقیت و پیشرفت به نتایج زیر دست یافت (۱) بین خلاقیت و پیشرفت همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

- حسن زاده، (۱۳۷۶) به بررسی عوامل مؤثر بر کسب موفقیت و پیشرفت شغلی کارکنان متخصص در شرکت صنایع مس شهید باهنر کرمان پرداخت و نتایج ذیل را به دست آورد:

الف) از نظر کارکنان متخصص وجود زمینه های لازم برای پرورش خلاقیت و نوآوری باعث موفقیت پیشرفت شغلی آنان می گردد. ب) از نظر کارکنان متخصص وجود یک سیستم منصفانه و منطقی ترفیعات و انتصابات (نظام شایستگی) باعث موفقیت و پیشرفت شغلی آنان می گردد. ج) از نظر کارکنان متخصص وجود یک سیستم هماهنگ بین تخصص ها و پست های سازمانی باعث موفقیت و پیشرفت شغلی آنان می گردد. د) از نظر کارکنان متخصص وجود تناسب بین اختیار و مسئولیت باعث موفقیت و پیشرفت شغلی آنان می گردد. ه) از نظر کارکنان متخصص وجود آموزش های لازم برای انجام کار باعث موفقیت و پیشرفت شغلی آنان می گردد.

- رستمی (شهریور ۱۳۸۴) در تحقیقی به بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی مدیران آموزشی با موفقیت شغلی آنان در مدارس شهر تبریز پرداخته و به نتایج ذیل دست یافته است

۱) بین ویژگی های شخصیتی (درون گرایی و برون گرایی) و موفقیت شغلی آنان با ۹۹ درصد اطمینان رابطه معناداری وجود دارد

۲) بین سابقه مدیران آموزشی با پیشرفت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد

۳) بین میزان تحصیلات مدیران آموزشی با موفقیت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد

سلیمی (۱۳۸۵) در تحقیق با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با موفقیت شغلی بیان می دارد که بین ویژگی های شخصیتی با موفقیت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین تفاوت معناداری بین ویژگی های شخصیتی مدیران موفق و غیر موفق وجد دارد

- اسمی (۱۳۸۵) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تحلیلی رابطه ساختار سازمانی با خلاقیت سازمانی در مدارس شهر شیراز به نتایج زیر دست یافت. بین بعد تمرکز با خلاقیت سازمانی و ابعاد آن رابطه منفی و معنی داری در سطح ۰/۱ وجود دارد به عبارت دیگر هر چه ساختار مدارس متمرکز تر باشد (سطح مراتب دستوردهی از بالا به پایین حاکم باشد و تصمیمات فقط

توسط یک نفر اتخاذ شود) میزان خلاقیت سازمانی کاهش می یابد و بر عکس هر چه ساختار مدرسه غیر متمرکز باشد (اعضا در تصمیم گیری ها مشارکت داشته باشند) میزان خلاقیت سازمانی و ابعاد ششگانه آن (تحمل شکست، قبول ابهام، تشویق نظریه های جدید و کنترل بیرونی) افزایش می یابد و رابطه منفی معنی داری در سطح ۰/۱ وجود دارد. همچنین مدرسی که طبق قوانین و مقررات رسمی بدون توجه به نیازها، خواسته ها و علایق اعضای مدرسه اداره می شوند از میزان خلاقیت سازمانی کمی بهره مندند و بر عکس مدرسی که رسمیت کمتری دارند میزان خلاقیت سازمانی آن ها افزایش می یابد.

### مطالعات در خارج کشور

- بلاردو (۱۹۸۴) بر روی کاوشگران online از شش کتابخانه مدارس مختلف به منظور سنجش رابطه بین سطح خلاقیت و هوش و نیز ویژگی های شخصیتی آنان با توجه به جنسیت و اعتماد به نفس آنان انتخاب شده بودند انجام داد یافته ها حاکی از آن است که اختلافات در کارایی کاوش با استعداد و خلاقیت هنری همبستگی کمی دارد بنابراین رابطه پیش بینی کارایی در کاوش و هوش و ویژگی های شخصیتی مورد تردید قرار گرفت اما او می گوید از بررسی آثار هنری ثبت شده به این نتیجه می رسد که بهترین کاوشگران باید دارای خصوصیات زیر باشند :

(۱) خلاق و نو آور: شامل ابتکار - انعطاف پذیری - کنجکاو - دارای پشتکار (۲) محکم و استوار: شامل جرات - اعتماد به نفس - همدلی (۳) هوش سرشار "هوش عمومی - کاردانی - توانایی حل مشکل (به نقل از دهقانی، ۸۹،

- وودمن (۱۹۸۹) در پژوهشی تحت عنوان ایجاد نظریه خلاقیت سازمانی نتیجه می گیرد که:

مطالعه آزاد اطلاعات در موقعیت های گروهی موجب افزایش خلاقیت می شود. خلاقیت در جو سازمانی که ریسک پذیری را تشویق کند افزایش می یابد. پیروی صرف از قوانین و مقررات موجب کاهش خلاقیت می شود.

- آمابیل (۱۹۸۰) در تحقیق خود در خصوص خلاقیت بدین نتیجه رسید که دو دسته عوامل فردی و سازمانی موجب بروز خلاقیت می شوند. وی توانایی و مهارت های فردی و انگیزش درونی وظیفه را جزء عوامل فردی می داند.

- رایس (۱۹۸۹) در پژوهشی تحت عنوان ارزش های فردی، بافت سازمانی، خودپنداری کارکنان از خلاقیت نتایج زیر را ارائه نمود: خود کنترلی رابطه مثبتی با رفتار خلاق کارکنان دارد. هماهنگی و انطباق با محیط رابطه منفی با خلاقیت کارکنان دارد. میزان رفتار خلاق کارکنان در سازمان هایی که کنترل مستقیم و ساختار سلسله مراتبی دارند، پایین است. رفتار تحکیم آمیز مدیر رابطه منفی با خلاقیت کارکنان دارد.

در سازمان هایی که رفتار حمایتگرانه در سازمان جاری است میزان رفتار خلاق کارکنان در سطوح بالایی قرار دارد. در سازمان هایی که میزان ریسک پذیری در حد بالایی است رفتار خلاق کارکنان نیز در سطوح بالایی قرار دارد. در سازمان هایی که فضای باز و قابل اعتماد حاکم است میزان رفتار خلاق کارکنان در سطح بالایی قرار دارد

- فیست (۱۹۹۱) در پژوهشی به بررسی ویژگی های شخصیتی و خلاقیت هنرمندان پرداخت و بیان می کند که ویژگی های شخصیتی از جمله عوامل موثر در خلاقیت هنرمندان می باشد (پارسه، ۱۳۷۸).

شونبرگ (۱۹۹۵) در پژوهشی به این نتایج دست یافت. وی بیان می کند که نظم کاری نقش مهمی در به کارگیری راهبردهای یادگیری دارد. گشودگی در تجربه نیز با پرسش ها و استدلال های تحلیلی نسبت به امور همراه است. همچنین یافته ها نشان داد که شخصیت فرد با نظم و انضباط وی رابطه معناداری دارد.

- اندرسون (۱۹۹۵) در پژوهشی تحت رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت را مورد بررسی قرار داده است. یافته های این پژوهش نشان داد که ارتباط معنی داری بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت وجود دارد. یافته ها همچنین حاکی از آن است که آنچه یک مدیر انجام می دهد تأثیر معناداری بین رضایت کارمندان و اثربخشی و بهره وری دارد. همچنین رابطه معنی داری بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت در بین جامعه مورد پژوهش وی وجود داشته است. (به نقل از سترگ، ۱۳۸۸)

- تحقیق فیفر و لبلایسی (۱۹۹۸) از جمله تحقیقات چشمگیر در ارتباط با فن آوری اطلاعات و ساختار سازمانی می توان به تحقیق انجام گرفته توسط فیفر و لبلایسی اشاره نمود. آنها در بررسی خود ابعاد ساختاری همچون تمرکز، رسمیت، تفکیک افقی و عمودی را مد توجه قرار دادند و از طریق پرسشنامه داده های موردنظر را از ۳۸ سازمان گردآوری نمودند. نکته مهم در این تحقیق کنترل متغیر محیط و اندازه بود. متغیر محیط را براساس سه معیار تعداد تغییرات در طراحی کالا در طول سال، تعداد تغییرات سالانه در فرآیند تولید و میزان رقابت در محیط سازمان اندازه گیری نمودند و اندازه سازمان را برحسب تعداد کل کارکنان اندازه گیری کردند و سعی نمودند که سازمانهای مورد بررسی از نظر اندازه، سال تأسیس، نوع کالا و خدمات تفاوت چشمگیری با یکدیگر نداشته باشند. این محققان فرض کردند که فن آوری اطلاعات با عدم تمرکز، رسمیت کمتر و تفکیک بیشتر در سازمانها ارتباط دارد و عنوان کردند که فن آوری اطلاعات توانایی مدیریت برای اداره پیچیدگی سازمان افزایش می دهد و علاوه بر این بازخوردهای سریع و منسجمی در ارتباط با عملکرد فراهم می آورد و معتقد بودند که فن آوری اطلاعات دارای دو اثر می باشد؛ توانایی مدیران را در پردازش اطلاعات افزایش داده و به آنها امکان کنترل و هماهنگ ساختارهای پیچیده تر و دارای تفکیک بیشتر را می دهد. دوم اینکه بازخورد سریع و منسجم تری را در رابطه با عملکرد سازمان و مدیریت فراهم می آورد و این سبب تسهیل تفویض اختیار به سطوح پایین تر مدیریت می گردد. این محققان با پرسش در مورد تعداد واحدها و ادارات سازمان، تعداد سطوح سلسله مراتب سرپرستی و مدیریت، میزان پولی که سرپرست هر واحد می تواند بدون کسب مجوز از مقامات بالاتر هزینه کند، درصد پراکندگی مدارک رسمی در میان کارکنان و درصد ارتباط شفاهی میان آنها ابعاد تمرکز، رسمیت و تفکیک ساختار سازمانی را اندازه گیری نمودند.

### روش پژوهش

از آنجاکه در این پژوهش هدف بررسی رابطه بین استفاده از فناوری اطلاعات با پیشرفت شغلی کارکنان مدارس متوسطه شهرستان لردگان می باشد، از روش پژوهش همبستگی استفاده شده است.

### نتایج و یافته ها

با توجه به نتایج یافته ها از میان پرسشنامه های پخش شده و با توجه به نتایج مندرج در جدول ۴-۱ بر اساس آنالیز توصیفی داده ها ۶۸ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۳۲ درصد را زنان تشکیل می دهد. بر اساس درصدهای بدست آمده در جدول ۴-۲ بالاترین درصد سن پاسخگویان در میان گروه ۴۰-۳۵ با مقدار ۳۲ درصد می باشد.

همانطور که در جدول ۴-۳ مشاهده می شود در میان پاسخ دهندگان اکثریت (با درصد ۳۴) دارای سابقه ۱۵-۱۱ سال می باشد. و سوابق ۲۰-۱۶ و ۵-۱ سال در رده های بعدی قرار دارد. آنچه از آنالیز توصیفی داده ها در رابطه با سطح تحصیلات نتیجه می شود بدین صورت است که ۵۶ درصد از گروه مورد مطالعه دارای مدرک لیسانس، ۳۲ درصد فوق دیپلم و مابقی در رده های بعدی جای دارد. با توجه به نتایج بدست آمده در پست زمانی بیشتر اعضای جامعه کارمند با ۶۸ درصد می باشد.

فرضیه اول پژوهش : « بین میزان استفاده از فناوری اطلاعات با پیشرفت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. »

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها بیانگر آن است که متغیر وابسته پیشرفت شغلی با دو متغیر مستقل به طور معناداری همبستگی دارد. و ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر ۰/۷۷ است (جدول ۴-۵). وقتی جهت پیش بینی پیشرفت شغلی از یک متغیر مستقل استفاده شد مقدار R برابر ۰/۷۳ بود بنابراین با افزایش متغیر مستقل توان پیشگویی کننده معادله رگرسیون افزایش می یابد، هر چند مقدار این بهبودی خیلی نیست. مثبت بودن ضریب همبستگی نشان می دهد که با افزایش میزان استفاده از فناوری اطلاعات یا افزایش کارآفرینی میزان پیشرفت شغلی نیز افزایش می یابد. آنالیز واریانس نشان می دهد که این رگرسیون در سطح ۹۹ درصد بسیار معنادار می باشد. بنابراین این فرضیه تأیید می گردد.

فرضیه دوم پژوهش : « بین بکارگیری فن آوری اطلاعات و کارآفرینی با تخصصی شدن نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد. »

آنالیز واریانس بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته بیانگر وجود رابطه معنادار بین آنها را در سطح ۹۹ درصد می باشد، ضریب همبستگی چند گانه ۰/۵۴ بوده بنابراین با افزایش نیروی انسانی متخصص راندمان استفاده از فن آوری اطلاعات و کارآفرینی افزایش می یابد. این فرضیه هم مورد تأیید قرار می گیرد.

فرضیه سوم پژوهش : « بین به کارگیری فن آوری اطلاعات با درونی شدن کنترل افراد رابطه معناداری وجود دارد. »

نتایج این پژوهش در گروه مورد مطالعه در مورد این فرضیه عدم وجود رابطه معنادار را نشان می دهد (سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ می باشد). همچنین ضریب همبستگی چندگانه وجود رابطه بسیار ضعیف آماری را بین متغیرهای مورد بررسی نشان می دهد. بنابراین این فرضیه رد می شود.

فرضیه چهارم پژوهش : « بین بکارگیری فن آوری اطلاعات با از خود بیگانگی رابطه معناداری وجود دارد. »

نتایج نشان می دهد که با وارد کردن متغیرهای بکارگیری فن آوری اطلاعات به ترتیب چون مقدار p-value ارائه شده در ستون Sig برای متغیر بکارگیری فن آوری اطلاعات بیشتر از ۰/۰۵ می باشد تنها متغیر کارآفرینی پیش گو کننده قابل اعتماد برای متغیر از خود بیگانگی در سطح ۹۵ درصد می باشد (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵). ضریب همبستگی بین دومتغیر بکارگیری فن آوری اطلاعات و از خود بیگانگی ۰/۳۵ - بوده و منفی نشان دهنده رابطه عکس بین دو متغیر می باشد.

در پژوهش های مختلف ملاک های مختلفی برای پیشرفت شغلی در نظر گرفته می شود که شامل موارد زیر است :

۱- منظم بودن ، ۲- تحمل شرایط سخت کار ، ۳- آرام بودن ، ۴- بلند پرواز بودن ، ۵- مردم آمیزی ، ۶- قابل اعتماد بودن و به همکاران اعتماد داشتن ، ۷- جسارت در اظهار نظر داشتن ، ۸- شاد و بشاش بودن ، ۹- رسیدن به هدف های شغلی و ۱۰- میزان درآمد خوب ، ۱۱- امکانات .

به طور کلی می توان چنین نتیجه گرفت که برنامه های مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات باید به تقویت نظامهای اطلاعاتی سنتی بپردازد و با تکیه بر دانش بومی موجود به توسعه آن کمک کند. تحلیل و تحول اساسی ساختارهای موجود راه حل مناسبی به نظر نمی آید. در هر صورت می توان از فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان ابزار مناسبی برای توسعه نیروی انسانی و توانمندسازی آن سود جست. در توسعه نیروی انسانی و توانمندی افراد باید به توسعه اجتماعی، مشارکت سیاسی، هویت فرهنگی، تقویت سازمانهای کسب و کار و توسعه اقتصادی توجه شود. هر یک از این موضوعها مستلزم پیگیری برنامه هایی است که فناوری اطلاعات می تواند نقش تسهیل کننده را ایفا کند.

نتایج بدست آمده با یافته های آبتین (۱۳۸۱)، ملکی رنجبر (۱۳۸۳)، دسترنج (۱۳۷۹)، بدری و همکاران (۱۳۸۵)، شریف زاده و زمانی (۱۳۸۵)، هاشمی (۱۳۷۵)، فیفر و لبلبایسی (۱۹۹۸)، برن (۱۹۸۹) مطابقت دارد و همسو می باشد .

پژوهش حاضر با نظریه های پیشرفت شغلی (غیر روانی، روانی و عمومی) همسو بود. در نظریه غیر روانی، موفقیت شغلی را با میزان درآمد و مادیات می سنجند که در این پژوهش به این مورد اهمیت داده نشده است و ملاک ما فناوری اطلاعات و کارآفرینی بوده است. عوامل دیگری از قبیل موقعیت شغلی فرد در جامعه و میزان همکاری و مشارکت فرد با جامعه از طریق اشتغال نیز از جمله معیارهای موفقیت شغلی به شمار می روند. از دیدگاه روانی کارآیی و توانایی انجام کار محوله (کارآفرینی) در دیدگاه عمومی موفقیت شغلی زمانی حاصل می شود که فرد بتواند از تمام توانایی ها (کارآفرینی) و امکانات (فناوری اطلاعات) خود در رسیدن به هدف های شغلی در جهت پیشرفت شغلی استفاده و بهره برداری کند.

### پیشنهاد

۱. پیشنهاد می شود در رابطه با فناوری اطلاعات با پیشرفت شغلی و بررسی رابطه ی آن ها پژوهش صورت بگیرد.
۲. گنجانند واحدهای درسی آشنایی با سیستم های اطلاع رسانی و IT
۳. برنامه ریزی مدون در کلیه وزارتخانه ها و سازمان ها برای آشنایی بیشتر کارکنان با فناوری های جدید
۴. ایجاد استانداردهای ملی آموزش برای تکنولوژی اطلاعات
۵. بسترسازی فکری و فرهنگی برای پذیرش IT در سطح جامعه
۶. استراتژی مناسب مدیریت منابع انسانی به منظور ایجاد امنیت شغلی در مواجهه کارکنان با مبحث تعدیل نیرو

### منابع فارسی

۱. آبتین، عبدالعزیز، (۱۳۸۱)، بررسی تأثیر فن آوری اطلاعات بر ارتباطات سازمانی، زاهدان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، دانشکده مدیریت و علوم اداری مدیریت دولتی، ص ۱۲۰ تا ۱۳۰.
۲. آلوگویی، رافائل، (۱۳۷۸)، آموزهای دکتر دمینگ، ترجمه میترا تیموری، تهران. نشر آموزه، چاپ دوم
۳. ابطحی، سید ابراهیم، (۱۳۷۶)، فن شناسی ساخت یافته فن آوری بزرگراههای اطلاعاتی در زبان فارسی، تهران، وزارت کشاورزی.
۴. احمد پور داریانی، محمود (۱۳۸۱) آیا کارآفرینی یک شغل جدید است، ماهنامه تدبیر، شماره (۱۲۰) بهمن ماه.
۵. احمد پور داریانی، محمود (۱۳۸۳)، کار آفرینی، چاپ اول، تهران: انتشارات پردیس .
۶. احمد پور داریانی، محمود و عزیزی، محمد (۱۳۸۳)، کار آفرینی، چاپ اول، تهران: موسسه فرهنگی و انتشاراتی محراب قلم .
۷. احمد پور داریانی، محمود (۱۳۸۴)، کارآفرینی، تعاریف، نظریات، الگوها، چاپ ششم، تهران: انتشارات پردیس .
۸. اسکندانی، حمید (۱۳۷۹)، ویژگیهای کار آفرین و کارآفرینان ایرانی. ماهنامه صنعت و مطبوعات، شماره (۳۰): ۷۶.
۹. الوانی، سید مهدی، (۱۳۸۴)، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
۱۰. ایران نژاد پاریزی مهدی و ساسان گوهر، (۱۳۸۰)، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران، انتشارات مؤسسه عالی بانکداری بانک مرکزی، چاپ خورشید.
۱۱. اوتارخانی، علی، (۱۳۷۹)، بررسی تأثیر فن آوری اطلاعات و سیستم های اطلاعاتی بر ساختار سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی، ص ۳۵ تا ۴۴.

۱۲. بولمن، لی جی و ای دیل، ترنس، ترجمه غلامرضا کیانی، (۱۳۷۷) بازسازی با تجدید ساختار سازمانها، تهران ، نشر هزاران.
۱۳. بهشتیان مهدی و ابوالحسنی، حسن، (۱۳۷۳)، سیستم های اطلاعات مدیریت، بنیاد مستضعفان و جانبازان، تهران .
۱۴. بدری ، احسان ؛ لیاقت دار ، محمدجواد ؛ عابدی ، محمدرضا ؛ جعفری ، سیدابراهیم . (۱۳۸۵) .
۱۵. « بررسی قابلیت های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان » ، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی ، سال دوازدهم ، دوره دوم ، شماره چهارم .

۱۶. پاول هرسی و کنت بلانچارد، ترجمه دکتر علی علاقمند، (۱۳۷۵)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران ، چاپ دهم، انتشارات امیر کبیر.

۱۷. پرهیزگار، کمال، (۱۳۷۲) ، تهران ، تئوریهای مدیریت، انتشارات آگاه.

۱۸. تاشمن، مایکل و اریلی سوم، چارلز، ترجمه عبدالرضا رضایی نژاد، (۱۳۷۸)، نوآوری بستر پیروزی، تهران ، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.

۱- D. Stamouli ،D. Gouscos ،P. Georgiadis ،D. Martakos ،۲۰۰۱ "revisiting public information management for effective e-government services ،information management & Computer security ، Volume. ۹ ،Number ۴ ،(http://www.emerald.com)

۲- Courll ، L. Bovee & Johnv . Thill، ۱۹۹۲، "Busines Communi cation today Newyork. Mcgraw-Hill" ، Third edition

۳- Euripidis N. Loukis &nick michalopoulos، ۱۹۹۴ ، " information Technology and organizational stracture of the Greek public adminstration"، INT L.J. of PUB ADMIN ، Vol. ۱۷ ، No . ۱ ، P. ۲۶.

۴- Frika Lucas ، "Tooling up for leadership" ،professional manager ،۲۰۰۰، vol. ۹، No . ۵ ، p. ۱۰

۵- Sirinmal withan، ۱۹۹۷ ، "How Strategy Change through the public sector Growth Cycle" ، long Rang planning ، vol. ۳۰ ، No . ۱، pp. ۸۹-۹۲.

۶- Judith L. komaki، ۱۹۹۸ ، "Leadership from an operant perspective" ،first Edition ،Routledge ،p. ۳

۷- horst Bergmann ،Kathleen Hurson and Darlene Russ- EFT، ۱۹۹۹، " Introducing a Grass – roots Model of leader ship" ،strategy leadership ، vol . ۷۷ ، No . ۲۰ P. ۱۶

۸- Kenneth C. Laudon ، Jane P. Laudon، ۲۰۰۰ . "management information systems" ، ۶ th edition ، prentice Hall ، U.S.A..

۹- Patricia Hayes Andrews ،Richard T. Herschel ، ۱۹۹۷ ، "Organizational Communication empowerment in a Technological socity" ،Houghton miffin ،U.S.A

۱۰- Ross A. Webber ،Marilyn A .Morgan and paul C. Browne ،۱۹۸۵ "Management Basic Elements of managing Organizations" ،third Edition ،IRWIN ،P. ۲۱۱

۱۱- Steve crom and Thomas Bertels ، ۱۹۹۹ ، "Change leadership : the virtues of Deviance " ، Leadership organizational Development Journal ،Vol. ۲۰ ،No. ۳ ،p. ۱۶۲

۱۲- Todd Dewett and Greth R. Jones، ۲۰۰۱ "The Role of information Technology in the organization and assessment" ، Journal of management (۷۷).

۱۳- Hengrc . Lucas Jr، ۱۹۹۴." information systems for management" fifth edition ، MC Graw – Hill book Co ، Newyork.

۱۴- Hengrc. Lucas ، Jr، ۲۰۰۰." information Technology for management "David Kendr ، Brake ، Newyork

۱۵- Yogesh malhora ،"Role of information Technology in managing organizational change and Organizational interdependence" . http://it-consultancy .com

-Cattell, RB ; Cattell , AK; Cattell, HEP, Kelly, ML(۲۰۰۳). ۱۶- The ۱۶ personality Factor Questionnaire (۱۶ PF). Availableat: Hp://media.wiley.com/product-data/excerpt/۴۹/۰۴۷۱۲۳۴۲/۰۴۷۱۲۳۴۲۴۹.pdf

۱۷-Hogan Personality Inventory (۲۰۰۴) available at: [www.performanceprograms.com/ PDF/Hogan HPI Facts ۲۰۰۴. PDF](http://www.performanceprograms.com/PDF/Hogan%20HPI%20Facts%20۲۰۰۴.PDF)

۱۸- How, TK(۱۹۹۸). Importance of carrier planning New straits times ۲ \* ۵/۱۲/۹۸ P. ۰۱- EX Appointments.

۱۹- Lloyd J(۱۹۹۸). Setting goals is crucial to attaining job success. Available at : [www.Joanlloyd.com/articals/open.asp?art=۲۰۹.htm](http://www.Joanlloyd.com/articals/open.asp?art=۲۰۹.htm)

۲۰-Stevenson, H. H. and Jaarillo, J.C. ۱۹۹۰. A Paradigm of Entrepreneurship, Entrepreneurial Management. Strategic Management Journal ۱۱, ۱۷- ۲۷.Szilagy, A.D and Wallace, M.J. ۱۹۸۷. Entrepreneurship.

۲۱-Wilson, J. ۱۹۹۹. How Information Technology Entrepreneurship has changed the world? <http://www.jackmwilson.com/eBusiness/ITE.htm>

۲۲- Hisrich,R.D.M and Peters P. (۱۹۹۸).The Individual Entrepreneur in Entrepreneurship, McGraw Hill Publishing.

- Matlay ,Harry (۲۰۰۵)Researching entrepreneurship and education: what is entrepreneurship and does it matter? Education Training Vol. ۴۷ No. ۸/۹,pp. ۶۶۵-۶۷۷ Emerald Group Publishing Limited.

۲۳- Spear, Roger (۲۰۰۶)Social entrepreneurship: a different model? International Journal of Social Economics Vol. ۳۳ No. ۵/۶,pp. ۳۹۹-۴۱۰, Emerald Group Publishing Limited.

۲۴- Hayton, James(۲۰۰۵) promoting corporate entrepreneurship through human resource management practices: A Review of empirical research, Hum Resource ManagementReview, volume ۱۵, Issue ۱, pages ۲۱-۴۱.

۲۵- Johns, Nick(۲۰۰۵) Destination development through entrepreneurship: a comparison of two Cases, Tourism Management, vol ۲۶, Issue ۴, pages ۶۰۵ – ۶۰۹.

۲۶- Einar ,A. Rasmussen (۲۰۰۵) Action- based entrepreneurship Education, Technovation , pages ۱۹-۲۲.

۲۷- Shaker, A. Zahra (۲۰۰۵) Cognition and international entrepreneurship; International Business Review, vol ۱۴, Issue ۲, pages ۱۲۹ – ۱۳۱.

- Arancibia , Erik( ۲۰۰۸)Entrepreneurship in value chains of non-timber forest products,Forest policy Journal, pages ۲۱۲-۲۲۱.

۲۸- Sang-Hoon , Kim and others: Entrepreneurship in Japan and Silicon Valley: a comparative study, Technovation, vol ۲۲, Issue ۱۰, June ۲۰۰۵, pages ۵۹۵ – ۶۰۱.<http://www.systemgroup.net> .