

بررسی رابطه بین مدیریت سازمان، مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان شهرداری های استان گیلان

اکرم کمال زاده^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۶/۱۸

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت سازمان، مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان شهرداری های استان گیلان می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان فنی شهرداری های استان گیلان بوده که تعداد آنها ۵۶۰ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۹ نفر بوده و از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده می شود. برای پاسخگویی به فرضیات پژوهش و نتیجه گیری از روش های آماری و آزمون های متفاوت با استفاده از نرم افزار SPSS22 و Smart PLS3 انجام گردید. نتایج بدست آمده نشان می دهد که آماره معنی داری بین متغیر مدیریت سازمان و مهارت های فناوری اطلاعات برابر (۲۰/۳۳۹) می باشد همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۲۵) است. آماره معنی داری بین متغیر مدیریت سازمان و عملکرد کارکنان برابر (۳/۲۴۲) می باشد، همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۶۳) است. آماره معنی داری بین متغیر مدیریت سازمان و عملکرد کارکنان ایمنی برابر (۴/۶۵۷) می باشد. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۶۹) است که نشان دهنده رابطه بین مدیریت سازمان، مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان شهرداری های استان گیلان می باشد.

واژگان کلیدی

مدیریت سازمان، مهارت های فناوری اطلاعات، عملکرد کارکنان

^۱ کارشناس ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، ایران. نویسنده مسئول: Email: akram.kamalzadeh95@gmail.com

مقدمه

فناوری اطلاعات به‌عنوان محور توسعه و به‌منظور استقرار نظام اطلاع‌رسانی جهانی در حال گسترش و مطرح شدن هست، استفاده از قابلیت‌های فناوری اطلاعات در میان شهرداری هانیز در حال گسترش هست؛ به‌عبارت‌دیگر، ارائه خدمات توسط شهرداری صورت می‌پذیرد و این پدیده شکل‌های جدیدی از رقابت را میان شهرداری ها ایجاد نموده است که در این صورت شهرداری ها ناچار هستند جهت قرار گرفتن در خط توسعه خود را با شکل جدیدی از کارها از طریق الکترونیکی کردن آنها همگام سازند. عدم به‌کارگیری فناوری اطلاعات در شهرداری ها موجب افزایش فاصله جغرافیایی و زمانی بین شهرداری ها و مشتری شده و همچنین افزایش هزینه‌های ارائه خدمات شهرداری ها می‌شود. همان‌طور که در بالا به آن اشاره شد در عصر ارتباطات، فناوری اطلاعات یکی از عوامل بااهمیت و تأثیرگذار بر بهره‌وری و عملکرد سازمان است. از طرفی عملکرد شرکت یکی از شاخص‌های بااهمیت برای مدیران و سهامداران است که به بهره‌وری و سودآوری اهمیت می‌دهند، بنابراین ایجاد تمایل و رغبت در شرکت‌ها برای استفاده از این فناوری ضروری به نظر می‌رسد. امروزه، تمایل به استفاده از فناوری اطلاعات و دستگاه‌های جامع اطلاعات بانکی در سازمان‌های مختلف در حال افزایش است که علت این امر، امکانات و امتیازات فراوان آن از قبیل سرعت انتقال اطلاعات، سهولت انتقال اطلاعات، ذخیره‌سازی حجم اطلاعات، صرفه‌جویی در وقت، کاهش هزینه‌ها، دقت در انجام کار، قابلیت اعتماد و ... هست (توربان و همکاران، ۲۰۱۳).

فناوری اطلاعات به سیستم‌های جامع اطلاعاتی بانک کمک می‌کند و این قابلیت باعث می‌شود که ساختار رسمی یک سازمان به‌عنوان یک پردازشگر عمل کند، رشد سازمان‌ها و پیچیده‌تر شدن محیط آن‌ها را افزایش دهد و ضرورت ایجاد هماهنگی میان واحدها در جهت افزایش کارایی را دوچندان گرداند (گرن، ۲۰۱۸). ساختار سازمانی نیز از مهم‌ترین عوامل در برقراری ارتباطات و استفاده بهینه از فناوری اطلاعات و ارتباطات هست که رشد غیرقابل‌پیش‌بینی آن در دهه‌های اخیر، توسعه صنایع مختلف از جمله بانکداری را شامل شده است؛ به‌عبارت‌دیگر، سرمایه‌گذاری و به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات، بایستی ساختار سازمانی را متحول و اثربخش سازد (زرگر، ۱۳۹۲).

فناوری اطلاعات، کاربردهای بسیاری در مدیریت و سازمان‌ها دارد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها استفاده از شبکه‌های رایانه‌ای؛ بخصوص اینترنت است. در حوزه فناوری اطلاعات اینترنت، تحولی مهم در عصر حاضر به شمار می‌رود. به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان، تغییراتی را که دارای اثرات مختلفی از جمله ساختار سازمانی هست، به وجود می‌آورد (قبادی، ۱۳۹۲). با توجه به این‌که شهرداری ها از سازمان‌های خدماتی به شمار می‌روند و با مراجع و مشتریان زیاد و درخواست‌های متنوع و مکرر از سوی آن‌ها مواجه هستند و انجام و ارائه خدمات در این سازمان‌ها، به شیوه سنتی و توسط کارکنان انجام می‌گیرد؛ همچنین با توجه به حجم فعالیت‌ها در پاسخگویی به درخواست‌ها که مستلزم سرعت، دقت، سهولت و قابلیت اطمینان بالایی هست، ورود فناوری اطلاعات، موجب تأثیر فراوانی بر ابعاد سازمانی شهرداری ها گشته، به‌نحوی که ساختار سازمانی آن‌ها را

دچار تغییرات عمده‌ای کرده است. رشد غیرقابل پیش‌بینی فناوری اطلاعات در دهه‌های گذشته که با توسعه صنایع مختلفی از قبیل الکترونیک، کامپیوتر، مخابرات و ... صورت گرفته، بر جنبه‌های مختلف سازمان‌ها از جمله عملکرد سازمانی تأثیرات شگرفی داشته است. هم‌زمان با این تغییرات، محیط فعالیت سازمان‌های مختلف، پیچیده‌تر شده است، به همین جهت، نیاز به دستگاه‌های مختلفی که بتوانند ارتباط بهتری بین اجزای مختلف سازمان برقرار کنند و جریان اطلاعات را در بین آن‌ها تسهیل گردانند، افزایش چشمگیری داشته است. این سیستم‌ها که در مجموع به سیستم‌های سازمانی معروف هستند، زمینه‌هایی را فراهم آورده‌اند که مدیران بتوانند در تصمیم‌گیری‌های مختلف خود، از اطلاعات مناسب در هر جا و هر زمان بهره‌گیرند (باغبان، ۱۳۹۱) در عملکرد نیز باعث چابکی، کیفیت و سرعت تحویل و کاهش هزینه شده‌اند؛ به طوری که شهرداری‌ها نیز برای ارائه خدمات خود، از جنبه ابزاری، نیازمند فناوری اطلاعات گشته‌اند، لذا به کمک فناوری اطلاعات و ابعاد آن، می‌توان ارتباطات بهتری ایجاد کرد و در فرصت کمتر، با کارایی بیشتری امور سازمان را بهبود بخشید. با توجه به این که اکثر پژوهش‌های انجام‌شده در سازمان‌هایی به‌غیر از شهرداری‌ها بوده‌اند، نتایج این تحقیق می‌تواند راه‌گشای حل مشکلات عملکردی، ساختاری و فناوری در شهرداری‌ها گردد؛ در همین راستا به کارگیری فناوری اطلاعات در جهت افزایش و بهبود عملکرد در شهرداری‌ها مورد توجه قرار گرفت. مدیریت شهرداری‌ها باید در جهت دستیابی بهتر به اهداف در ابعاد سازمان از جمله ساختار سازمانی که متغیر مورد مطالعه این پژوهش است، در پذیرش این موضوع، با عنایت به ضرورت و اهمیت آن، انعطاف لازم را نشان دهند. مسئله اساسی این پژوهش، بررسی تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی با توجه به متغیر میانجی چابکی سازمانی در بانک تجارت شهر تهران است. لذا، این پژوهش با توجه به اهمیت و ضرورت موضوع، تلاش دارد تا به این پرسش، پاسخ دهد که: بررسی رابطه بین مدیریت سازمان، مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان شهرداری های استان گیلان چگونه می باشد؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر نوع استفاده، کاربردی و با توجه به هدف، توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان فنی شهرداری های استان گیلان بوده که تعداد آنها ۵۶۰ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۹ نفر بوده و از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده شد. جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد؛ و در کل دارای ۳۰ سوال با پاسخ بسته و طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت با سطوح پاسخ «کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم» می‌باشد و برای اعتبارسنجی این پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن معادل ۸۹ درصد محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با آمار استنباطی نظیر آزمون اسمیرنوف و کولموگروف، آزمون فریدمن، آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تاییدی و آزمون تی تک‌نمونه‌ای و آزمونهای نیکویی برازش مدل با استفاده از شاخص‌های برازش انجام گردید.

یافته های تحقیق

تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS3 انجام شد. اعتبار و پایایی ابزار پژوهش به کمک تحلیل عاملی تأییدی و آلفای کرونباخ ارزیابی شد. جهت آزمون فرضیه‌ها از آزمون t تک نمونه‌ای بهره گرفته شد. به دلیل آن که متغیرهای پژوهش، ترکیبی از چند گویه هستند به عنوان متغیرهای فاصله‌ای (شبه فاصله‌ای) در نظر گرفته شده‌اند و در آمار توصیفی و استنباطی از آزمون‌های مرتبط با متغیرهای فاصله‌ای استفاده شده است. برخی معتقدند در مواردی که چند متغیر ترتیبی با هم ترکیب می‌شوند و مقیاسی برای یک مفهوم انتزاعی ساخته می‌شود می‌توان آن‌ها را با تسامح مقیاس فاصله‌ای در نظر گرفت. حداکثر سطح خطای آلفا جهت آزمون فرضیه‌ها ۰/۰۵ است ($P \leq 0/05$).

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	آماره‌ی آزمون K-S	سطح معنادار ی	نتیجه آزمون
مدیریت سازمان	۲۲۹	۳/۳۷	۰/۹۰۶	۱/۹۵۵	۰/۰۰۱	نرمال نیست
مهارت های فناوری اطلاعات	۲۲۹	۳/۳۹	۰/۸۸۵	۱/۶۳۹	۰/۰۰۹	نرمال نیست
عملکرد کارکنان	۲۲۹	۳/۵۵	۰/۷۲۱	۱/۷۰۱	۰/۰۳۱	نرمال نیست

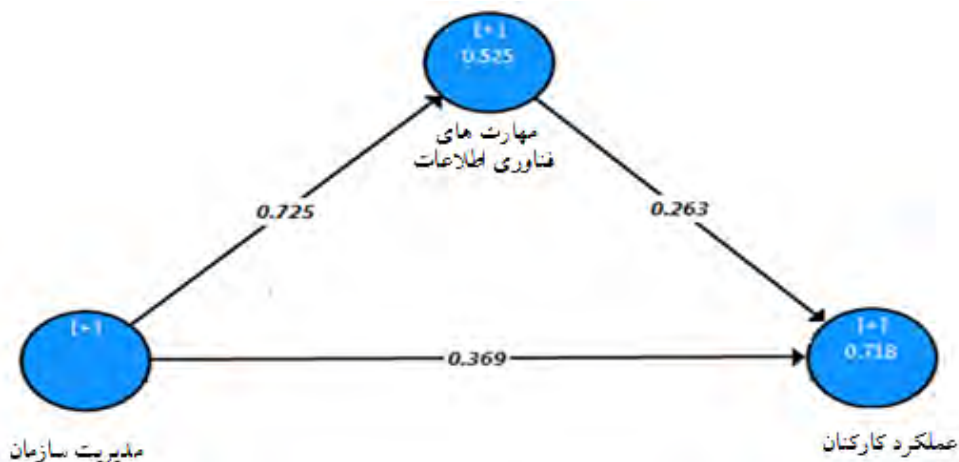
همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند.

جدول ۲- AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

شاخص‌ها	مدیریت سازمان	مهارت های فناوری اطلاعات	عملکرد کارکنان
مدیریت سازمان	۰,۸۵۹		
مهارت های فناوری اطلاعات	۰,۶۵۴	۰,۹۰۹	
عملکرد کارکنان	۰,۶۲۰	۰,۶۹۷	۰,۷۸۱

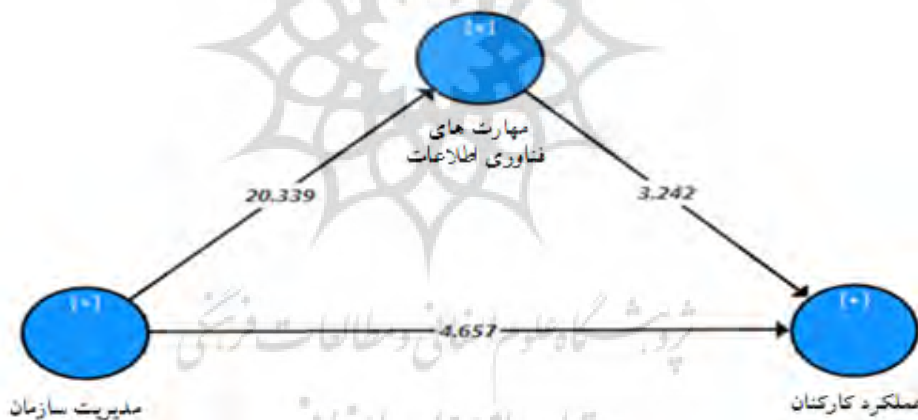
همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است.

پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استرپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۲- نتایج آزمون تی- استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

بررسی کفایت مدل

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شود. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 برای سازه های درونزای پژوهش در جدول زیر ارائه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تایید می سازد.

¹ Bootstrapping

جدول ۳- نتایج معیار R^2 برای سازه‌های درون‌زا

متغیر	مقدار R^2	نتیجه
مهارت های فناوری اطلاعات	۰/۵۲۵	متوسط
عملکرد کارکنان	۰/۷۱۸	قوی

معیار Q^2 قدرت پیش بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. نتایج معیار Q^2 در جدول زیر نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۴- نتایج معیار Q^2 برای سازه‌های درون‌زا

متغیر	مقدار Q^2	نتیجه
مهارت های فناوری اطلاعات	۰/۴۱۳	قوی
عملکرد کارکنان	۰/۳۶۲	قوی

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF \cong \sqrt{\text{communality} \partial R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه

جدول ۵- میزان communality و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	communality	R^2
مهارت های فناوری اطلاعات	۰/۳۸۱	۰/۵۲۵
عملکرد کارکنان	۰/۴۲۳	۰/۷۱۸
مدیریت سازمان	۰/۴۱۷	---
میانگین	۰/۳۲۱	۰/۶۲۱

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{۰/۴۰۷ \times ۰/۶۲۱} = ۰/۳۲۱$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول فوق مقدار ۰/۳۲۱ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد. با توجه به بررسی و انالیز داده‌ها به بررسی و نتیجه‌گیری از فرضیات تحقیق می‌پردازیم:

جدول ۶- نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش در مدل نهایی

احتمال معناداری	ضریب تأثیر	نتیجه	فرضیه‌ها
۲۰/۳۳۹	۰/۷۲۵	تأیید	فرضیه اول: بین مدیریت سازمان و مهارت های فناوری اطلاعات رابطه معناداری وجود دارد.
۳/۲۴۲	۰/۲۶۳	تأیید	فرضیه دوم: بین مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۴/۶۵۷	۰/۳۶۹	تأیید	فرضیه سوم: بین مدیریت سازمان و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری و بحث

با توجه به بررسی داده‌های تحقیق نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه اول: بین مدیریت سازمان و مهارت های فناوری اطلاعات رابطه معناداری وجود دارد.

آماره معنی‌داری بین متغیر مدیریت سازمان و مهارت های فناوری اطلاعات برابر (۲۰/۳۳۹) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که تاثیر مدیریت سازمان بر مهارت های فناوری اطلاعات در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۲۵) است و میزان تاثیر مثبت متغیر مدیریت سازمان بر مهارت های فناوری اطلاعات را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در مدیریت سازمان، موجب افزایش ۰/۷۲۵ واحدی در مهارت های فناوری اطلاعات خواهد شد. این بدان معناست که بین مدیریت سازمان و مهارت های فناوری اطلاعات رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

آماره معنی‌داری بین متغیر مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان برابر (۳/۲۴۲) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که تاثیر مهارت های فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۶۳) است و میزان تاثیر مثبت متغیر مهارت های فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در مهارت های فناوری اطلاعات، موجب افزایش ۰/۲۶۳ واحدی در عملکرد کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که بین مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین مدیریت سازمان و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

آماره معنی داری بین متغیر مدیریت سازمان و عملکرد کارکنان برابر (۴/۶۵۷) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که تاثیر مدیریت سازمان بر عملکرد کارکنان در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۶۹) است و میزان تاثیر مثبت متغیر مدیریت سازمان بر عملکرد کارکنان را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در مدیریت سازمان، موجب افزایش ۰/۳۶۹ واحدی در عملکرد کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که بین مدیریت سازمان و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج پیشنهاد می گردد که سرمایه گذاری های گسترده ای در ایجاد سیستم های نرم افزاری و سخت افزاری انجام پذیرد. البته این سرمایه گذاری باید متناسب با روند تغییرات محیطی و فعالیت های جاری باشد. می بایست برنامه های کاربردی فناوری اطلاعات برای پیاده سازی استراتژی های کسب و کار به طور منظم تنظیم شده و به مرور زمان بروز گردد، پروژه های فناوری اطلاعات به گونه ای توسعه داده شوند که در راستای انطباق با استراتژی های شهرداری باشد، سیستم فناوری اطلاعات در شهرداری به گونه ای باشد که کارکنان درگیر با سیستم های فناوری اطلاعات قابلیت آگاهی از استراتژی ها و عملیات کسب و کار خود را داشته باشند تا به بهترین شکل از امکانات مرتبط با فناوری اطلاعات به منظور همپوشانی بهتر استراتژی ها و فعالیت های کاری استفاده نمایند. در ضمن کارکردهای فناوری اطلاعات شهرداری با عملکرد هر یک از بخش ها در ارتباط باشد. این ارتباط باید به گونه ای باشد که با عملکرد هر یک از بخش ها همگام بوده و ایجاد هم افزایی نماید. از طرفی کارکرد فناوری اطلاعات بانک باید به گونه ای باشد که با دیگر کارکردهای کسب و کار یکپارچه بوده و همگی به هدف را به عنوان یک سیستم دنبال نمایند.

منابع

- Baghban, M. (2012) "Investigating Information Technology and Organizational Structure of Boein-Zahra University", Quarterly Journal of Educational Management, Third Year, No.4, P.28-15. (In Persian)
- Ghobadi, F. (2014) "Information Technology and its Role in Improving Government Organizations". Agricultural and Industrial Journal, No.44, pp.27-23. (In Persian).
- Grant, A.E. and Meadows, J.H. (2018) Communication Technology Update and Fundamentals, 11th Edition, Focal Press, USA.
- Turban E. Leidner, McLean E. Wetherbe J. (2013) Information technology for management, New York: John Willy and Sons.
- Zargar, M. (2014) "Principles and Concepts of Information Technology, Central Library and Information Center of Isfahan Municipality", (In Persian).

Investigating the relationship between organizational management, information technology skills and performance of employees in Guilan municipalities

Akram Kamalzade¹

Date of Receipt: 2021/08/23 Date of Issue: 2021/09/09

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between organizational management, information technology skills and the performance of employees in the municipalities of Guilan province. The statistical population of the present study includes the technical staff of the municipalities of Guilan province, whose number is 560 people. The total volume using Cochran's formula is 229 people and multi-stage cluster sampling method is used. To answer the research hypotheses and conclude from different statistical methods and tests were performed using SPSS22 and Smart PLS3 software. The results show that the statistical significance between the variable of organizational management and information technology skills is equal (20,339) and also the path coefficient between these two variables is equal (0.725). There is a significant statistic between the variable of information technology skills and employee performance (3.242), and the path coefficient between these two variables is equal (0.263). Significant statistics between the management variable of the organization and the performance of safety employees is equal (4.657). Also, the path coefficient between these two variables is equal (0.369), which shows the relationship between the organization's management, information technology skills and the performance of employees in the municipalities of Guilan province.

Keywords

Organization management, IT skills, employee performance

1. Master of Islamic Azad University, Qazvin Branch, Iran. Corresponding Author:
Email: akram.kamalzadeh95@gmail.com

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی