

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۹، شماره ۳۴، پاییز ۱۴۰۰

ص ص: ۲۶-۹

تأثیر مهارت‌های ارتباطی و کاربرد فناوری اطلاعات در نگرش سازمانی اعضای هیأت علمی و مدعو تربیت بدنی آموزشکده‌های سما کشور

حسین شاهسون^۱ - محمدرضا اسمعیلی^{۲*} - زهرا حاجی انزهایی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

۲. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۰۱، تاریخ تصویب: ۱۳۹۹/۰۸/۱۱)

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر مهارت‌های ارتباطی و کاربرد فناوری اطلاعات در نگرش سازمانی اعضای هیأت علمی و مدعو تربیت بدنی آموزشکده‌های سما بود. روش تحقیق حاضر از نظر استراتژی توصیفی، از نظر مسیر اجرا پیمایشی و از نوع تحقیقات علی است که به صورت میدانی انجام گرفت. نمونه آماری هیأت علمی برابر با جامعه آماری (۶۰ نفر) بود و ۲۵۰ نفر از مدرسان مدعو با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای و جدول مورگان انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه‌های استاندارد مهارت‌های ارتباطی (بارتون جی، ۲۰۰۶)، کاربرد فناوری اطلاعات (قاسمی و همکاران، ۲۰۱۲)، رضایت شغلی (سوسان، ۲۰۰۳) و تعهد سازمانی (لینا و همکاران، ۲۰۰۷) بودند. پایایی از روش ضریب آلفای کرونباخ برای هر کدام از پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۷۳/۸۴، ۰/۸۴ و ۰/۸۸ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. نتایج نشان داد مهارت‌های ارتباطی بر نگرش سازمانی با تبیین نقش میانجی فناوری اطلاعات، تأثیر مثبت و معناداری دارد، ضریب معناداری تأثیر مهارت‌های ارتباطی بر نگرش سازمانی، مهارت‌های ارتباطی بر فناوری اطلاعات و فناوری اطلاعات بر نگرش سازمانی به ترتیب ۵/۴۰، ۱۰/۹۲ و ۸/۸۲ بود و میانگین سطح مهارت‌های ارتباطی، کلامی، مهارت‌های شنود، مهارت‌های بازخورد، سطح کاربرد فناوری اطلاعات اعضای هیأت علمی رسمی و مدعو تربیت بدنی آموزشکده‌های سما کشور با میانگین توزیع طبیعی تفاوت معناداری ندارد. همچنین مهارت‌های ارتباطی کلامی، شنود و بازخورد با تبیین نقش فناوری اطلاعات، تأثیر مثبت و معناداری بر نگرش سازمانی دارند. نتیجه کلی تحقیق نشان داد که چنانچه مهارت‌های ارتباطی با مزایای بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعات ترکیب شود، قادر است اثربخشی فزاینده‌ای در فرایند جهت‌دهی نگرش سازمانی اعضای سازمان به همراه داشته باشد. بنابراین به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود به منظور تسهیل و سرعت بخشی به تغییر نگرش سازمانی اعضا، در کنار برگزاری دوره‌های بازآموزی و تقویت مهارت‌های ارتباطی، به ایجاد زیرساخت‌های مرتبط با فناوری اطلاعات همت گمارند.

واژه‌های کلیدی

اعضای هیأت علمی و مدعو، سما، فناوری اطلاعات، مهارت‌های ارتباطی، نگرش سازمانی.

مقدمه

در هر سازمانی اعم از آموزشی یا غیرآموزشی، ورزشی یا غیرورزشی همواره عملکرد و کارایی مورد توجه قرار می‌گیرد. در سازمان‌ها یکی از موضوعاتی که مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته و بر نقش آن تأکید شده است، نگرش سازمانی است، به طوری که این نگرش تعیین‌کننده مسیر پیشرفت سازمان تلقی شده است. به عبارت دیگر میزان بهره‌وری کل سازمان ارتباط مستقیمی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی - دو مؤلفه اصلی نگرش سازمانی - دارد. به طوری که هر اندازه تعهد سازمانی و رضایت شغلی به عنوان متغیرهای نگرش سازمانی در سطوح بالایی باشند، میزان کارایی سازمان بیشتر خواهد بود (۱۰).

تعهد سازمانی در واقع یک نگرش کاری است که به طور مستقیم به مشارکت و تمایل به ماندن کارکنان در سازمان مربوط می‌شود. کارکنان ورزیده که اغلب دارای تعهد سازمانی زیاد هستند، کارایی و عملکرد بهتری دارند (۲۷). رضایت شغلی کارکنان نیز نگرشی کلی است که کارکنان نسبت به شغلشان دارند؛ هر اندازه کارکنان از رضایت شغلی زیادی برخوردار باشند، به عملکرد سازمانی قابل قبولی می‌رسند (۳۱).

بخش زیادی از فرایند تربیت نیروی متخصص و کارآمد جامعه توسط دانشگاه‌ها یا سازمان‌های آموزشی صورت می‌گیرد. از سوی دیگر اعضای هیأت علمی به عنوان ارکان اصلی و بازوان دانشگاه نقشی کلیدی در این زمینه بر عهده دارند. میزان اثربخشی دانشگاه ارتباط مستقیم با کارایی اعضای هیأت علمی دارد. آموزش یکی از وظایف اصلی دانشگاه‌هاست و استادان از بخش‌های مهم و اثرگذار فرایند آموزش به شمار می‌روند. یکی از توانایی‌های استاد در زمینه آموزش، مهارت‌های ارتباطی است؛ به گونه‌ای که یک استاد با مهارت کافی، می‌تواند کمبودها و نقایص احتمالی را جبران کند و از طرف دیگر ارتباط ضعیف می‌تواند یادگیری

آسان‌ترین و قابل‌فهم‌ترین مطالب را با مشکل مواجه سازد (۲۴). ارتباط فرایند انتقال پیام‌ها، ایده‌ها، حقایق، اطلاعات و نگرش‌ها از شخصی به شخص دیگر است که اجازه می‌دهد اطلاعات و ایده‌های انتقال یافته به عمل تبدیل شود. توانایی برقراری ارتباط، مهارت اساسی برای انسان است که بعضی افراد نسبت به سایرین در این زمینه از مهارت بیشتری برخوردارند (۴).

نظام آموزشی عنصری کلیدی و مهم در پرورش و تربیت منابع انسانی آینده است و در این بین تربیت بدنی نقش بسیار مهمی به منظور دستیابی به اهداف تربیتی ایفا می‌کند. استادان، معلمان و کارشناسان تربیت بدنی در قاعده هرم باید انجام وظیفه کنند و مجهز به مهارت‌های گوناگون از جمله مهارت‌های ارتباطی باشند (۲۷). از آنجا که توانایی ارتباطی، مهم‌ترین عامل تصمیم‌گیری سازمان و موفقیت افراد در کار است، داشتن توانایی‌ها و مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی برای مدیران ورزشی بسیار حائز اهمیت است (۱۷). هنگامی که افراد در محل کار به شکل مناسبی ارتباط برقرار نکنند، زمان را تلف می‌کنند، منابع را هدر می‌دهند، در رسیدن به اهداف با شکست مواجه می‌شوند و روابط آنها با یکدیگر آسیب می‌بیند (۲۵). مهارت‌های ارتباطی، آن دسته از مهارت‌هایی هستند که به واسطه آنها افراد می‌توانند درگیر تعامل‌های بین فردی و فرایند ارتباط شوند؛ یعنی فرایندی که افراد طی آن، اطلاعات، افکار و احساسات خود را از طریق مبادله کلامی و غیرکلامی با یکدیگر در میان می‌گذارند در جوامع امروزی با پیچیده‌تر شدن فرایند زندگی، اهمیت ارتباطات بیشتر می‌شود. در چنین جوامعی مهارت‌های ارتباطی از مهم‌ترین عوامل توسعه و تعالی موفقیت انسان به شمار می‌رود (۱۱)

مهارت ارتباطی پایه و اساس بسیاری از مهارت‌های دیگر را تشکیل می‌دهد که از جمله می‌توان از حساسیت به پیام‌های کلامی و غیرکلامی، گوش دادن مؤثر و کارآمد

بررسی‌های موجود در مورد میزان دسترسی و استفاده از فناوری اطلاعات در نظام‌های آموزشی کشورهای جهان حاکی از آن است که در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه برای تجهیز مؤسسات آموزش عالی به امکاناتی همچون رایانه و دسترسی به اینترنت برنامه جامعی وجود دارد (۳۰). البته باید توجه داشت گسترش و کاربرد مؤثر فناوری‌ها در مهارت‌های یادگیری، بدون توجه به نگرش و شناخت اساتید، ممکن است منجر به مقاومت استادان در مقابل ورود فناوری‌ها و فناوری‌های نوین شود. به‌طوری‌که در صورت کاربرد، ممکن است بی‌نتیجه باشد یا چندان ثمره‌ای نداشته باشد. شناخت جامع نگرش استادان، از عوامل بسیار مهم ایجاد انگیزه و افزایش خلاقیت علمی و فنی محسوب می‌شود. به بیان دیگر، درک و شناخت نگرش استادان نسبت به بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعاتی در مهارت‌های ارتباطی می‌تواند به غنی‌سازی محیط یادگیری منجر شود (۸).

همان‌طور که حامدی و همکاران (۱۳۹۳) بیان می‌کنند نوآوری آموزشی و ایجاد تحول در نظام آموزشی بدون همراهی و پذیرش استادان میسر نیست (۷). اکبری و اسماعیل‌زاده (۱۳۹۲) بیان می‌دارند که فناوری اطلاعات و استفاده از آن در سازمان نیازمند توجه به ابعاد فنی و انسانی است. بسیاری از سازمان‌ها پیش از اینکه ابعاد فنی لازم را توسعه دهند، به توسعه و ارتقای نیروی انسانی خود در سازمان می‌پردازند (۳).

همچنین به‌منظور بهبود کیفیت، کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری، ابزارهای مختلفی، توسط شرکت‌ها و سازمان‌ها به‌کار گرفته می‌شوند. از این‌رو نکته مهم این است که زمانی اعضای هیأت علمی می‌توانند از فناوری اطلاعات در فرایند آموزش و پژوهش بهره‌مند شوند که خود توانایی لازم در بهره‌گیری از فناوری اطلاعات را داشته باشند و به‌طور مؤثر در محیط‌های آموزشی اینترنتی فعالیت کرده و

و واکنش نام برد (۴۴). به‌طور کلی، ارتباطات را می‌توان به‌عنوان فرایند تبادل اطلاعات تعریف کرد که از فردی به فرد دیگر از طریق روش‌های کلامی و غیرکلامی به انجام می‌رسد، در این میان رایج‌ترین نوع ارتباط از نوع کلامی آن است و این یک فرایند دوطرفه با استفاده از یک زبان خاص است و در نهایت این پیام دارای بازخورد است (۴۷). در جوامع امروزی که هم‌زمان با پیچیده‌تر شدن روزافزون جنبه‌های مختلف زندگی مشکلات جدیدی برای انسان پدید آمده، اهمیت ارتباطات بیشتر خواهد شد. همچنین سازمان به‌عنوان یک نهاد اجتماعی به‌دلیل اهداف بنیانی فراتر از ارتباطات روزمره، نوعی ارتباطات سازمانی بین افراد ایجاد می‌کند (۵).

فناوری اطلاعات به مجموعه امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری، شبکه‌های داده‌ها و ماهواره‌ای و سایر فناوری مخابراتی و ابزارهای توسعه برنامه‌های کاربردی و چندرسانه‌ای که جهت ورود، ذخیره، پردازش و انتقال اطلاعات به‌کار می‌روند، گفته می‌شود. در شرایطی که امکان دسترسی آسان به منابع درسی وجود دارد، نقش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها نیز تغییر کرده است. استادان دیگر به‌عنوان تنها منبع ارائه درس در کلاس محسوب نمی‌شوند. انواع ابزارهای الکترونیکی مانند رایانه، رایانه دستی، یادداشت‌نویسی الکترونیکی، تلفن‌های همراه هوشمند، پست الکترونیکی، رسانه‌های اجتماعی اینترنتی و بسته‌های نرم‌افزاری درسی می‌توانند در عمق بخشیدن به فرایند یاددهی-یادگیری در مقاطع گوناگون آموزش عالی به‌کار گرفته شوند. از این‌رو شاهد تغییر از تأکید صرف یادگیری و محفوظات به سمت تفکر خلاق و قدرت استنباط بوده‌ایم (۴۶).

با توجه به اهمیت مسئله، بی‌توجهی به این تغییرات، به‌ویژه در سطح آموزش عالی موجب نوعی عقب‌ماندگی و برخورد انفعالی در برابر هجوم اطلاعات خواهد شد.

پژوهش نشان داد که فناوری اطلاعات با هوش رقابتی در وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنادار دارد. علاوه بر این استفاده واقعی از فناوری اطلاعات بیشترین تأثیر مستقیم را بر چابکی سازمانی دارد و سبب می‌شود که شرکت‌ها بتوانند بر رقبای چابک تبدیل شوند (۲۹).

جعفری و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «ارتباط بین فناوری اطلاعات با مدیریت دانش و مهارت‌های ارتباطی معلمان تربیت بدنی» به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین فناوری اطلاعات و مدیریت دانش و مؤلفه‌های شنودی و بازخوردی مهارت‌های ارتباطی معلمان تربیت بدنی وجود دارد. همچنین فناوری اطلاعات به‌طور معناداری بر مدیریت دانش و مهارت‌های ارتباطی تأثیر دارد. با توجه به نتایج تحقیق، به‌منظور افزایش مدیریت دانش و مهارت‌های ارتباطی معلمان تربیت بدنی، توجه به فناوری اطلاعات ضروری به‌نظر می‌رسد (۶).

قاسمی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین مهارت‌های ارتباطی و میزان اثربخشی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی دانشگاه پیام نور وجود دارد. مبتنی بر این تحقیق، ملاحظات مدیریتی و شغلی نظیر نگرش سازمانی از جمله مهم‌ترین عوامل سازمانی هستند که شاید پیش‌برنده سایر عوامل باشند. توجه به نگرش سازمانی و فهم آن برای مدیریت سازمان، خود مستلزم نگاه دقیق به برخی فاکتورهای مهم مانند تعهد سازمانی و رضایت شغلی است (۱۲). میر سعید و همکاران (۱۳۹۵) به مطالعه عوامل مؤثر در برقراری ارتباط بین استادان و دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشکده پیراپزشکی دانشگاه تهران پرداختند. براساس نتایج این پژوهش عواملی مانند فن بیان، تدریس توأم با علاقه و عوامل اخلاقی مانند احترام به دانشجو و رازداری در مقایسه با عوامل حرفه‌ای و علمی تأثیرگذاری بیشتری در ارتباط مؤثر بین استاد و دانشجو دارد (۲۳). قره و رئیسی

عامل تسریع فرایند یادگیری دانش‌پژوهان باشند (۲۶). استفاده از فناوری اطلاعات تجربه‌های جدیدی را در آموزش در اختیار اساتید و دانشجویان قرار می‌دهد. این ابزارها شامل کامپیوتر، تلفن همراه، اینترنت، بسته‌های نرم‌افزاری باشند. به دلیل تغییر روزانه در فناوری و ورود ابزارهای جدید انجام پژوهش‌های جدید در زمینه کاربرد این ابزارها در آموزش ضروری به‌نظر می‌رسد. استفاده از فناوری اطلاعات ارتباط بین استادان و دانشجویان را گسترش می‌دهد و سبب کاهش محدودیت‌های موجود در شیوه آموزش سنتی می‌شود (۴۳).

با توجه به ماهیت رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، اهمیت فناوری اطلاعات و مهارت‌های ارتباطی در این حوزه که با جسم و روح انسان‌ها سروکار دارد دوچندان است، زیرا علاوه بر مسائل آموزشی، پژوهش در حوزه رفتار حرکتی، فیزیولوژی ورزش، بیومکانیک و آسیب‌شناسی ورزشی و درمان صحیح ناهنجارهای ساختاری و مدیریت و برنامه‌ریزی در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی در سایه آشنایی با اطلاعات روزآمد و روش‌های جدید امکان‌پذیر است. در این زمینه نقش مدرسان و اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی، در استفاده از فناوری‌های جدید بسیار حساس و بااهمیت است و این نقش زمانی به بهره‌وری کامل خواهد رسید که مدرسان علاوه بر داشتن مهارت‌های ارتباطی مؤثر در امر تدریس و پژوهش و تولیدات علمی با فناوری‌ها و رسانه‌های جدید همگام شده و توانسته باشند بر موانع موجود در زمینه کاربرد فناوری اطلاعات فائق آیند. در ادامه به مرور پژوهش‌های مربوط به فناوری اطلاعات و مهارت‌های ارتباطی در حوزه ورزش پرداخته می‌شود.

یزدان‌پناه و همکاران (۱۳۹۶) به مطالعه ارتباط بین چابکی سازمانی و هوش رقابتی با میانجی‌گری فناوری اطلاعات در وزارت ورزش و جوانان پرداختند. یافته‌های این

نتیجه رسیدند که متغیر «نگرش نسبت به استفاده» بیشترین تأثیر را در پذیرش فناوری اطلاعات از نظر کارکنان اداره کل ورزش و جوانان داشته است (۱۳).

نتایج پژوهش لوگ و همکاران (۲۰۱۸) نشان می‌دهد تمایل مثبتی به استفاده از فناوری در آموزش توسط اعضای هیأت علمی وجود دارد؛ اما دانشگاه و دانشکده‌ها آن‌طور که باید زیرساخت فناوری لازم را در هر دو بعد سخت‌افزاری و آموزش فراهم نمی‌کنند. آنها تأکید دارند که پذیرش استفاده از فناوری اطلاعات در سطح میانی یا کمی پایین‌تر از حد مورد انتظار قرار دارد و بیشتر فناوری استفاده‌شده نرم‌افزارهای کامپیوتری و نرم‌افزارهای ارائه هستند (۴۲).

در تحقیقی دیگر، ارکان (۲۰۱۹) تأکید دارد که استفاده از فناوری اطلاعات در آموزش ضمن گسترش ارتباط بین استاد-دانشجو می‌تواند به یادگیری بهتر دانشجویان منجر شود (۳۳). همچنین نوری‌نیا و همکاران (۱۳۹۳) به مطالعه اثر مهارت‌های ارتباطی با نمره ارزشیابی استادان دانشگاه علوم پزشکی البرز پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که برخلاف انتظار، ارتباط معناداری بین مهارت‌های ارتباطی اساتید و نمره ارزشیابی وجود ندارد. از دلایل مغایرت نتایج در این مطالعه با دیگر مطالعات، ممکن است عدم صداقت و نیز عدم دقت دانشجویان در پاسخگویی به پرسشنامه‌های مربوط به ارزشیابی اساتید باشد (۲۴).

عطارها و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی اثر مهارت‌های ارتباطی بر فرایند آموزش در دانشگاه علوم پزشکی اراک پرداختند. در آن پژوهش، بین جنسیت و خرده‌مهارت‌های ارتباطی مدیریت عواطف، احساسات و درک پیام اختلاف معناداری مشاهده شد. علاوه بر این، رابطه معنادار آماری بین سابقه شرکت در کارگاه مهارت‌های ارتباطی با مدیریت کنترل عواطف و احساسات مشاهده شد (۱۶). اسکویی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی با عملکرد آموزشی-پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه

(۱۳۹۵) نیز در مطالعه روی اداره کل ورزش و جوانان استان ایلام انجام شده بود گزارش دادند به هر میزان سطح مهارت‌های ارتباطی کارکنان بالاتر باشد، به همان نسبت سطح تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی آنها افزایش می‌یابد (۱۴).

هنری و همکاران (۱۳۹۴) به مطالعه نقش فناوری اطلاعات و سیستم اطلاعات مدیریت بر روی عملکرد سازمانی مدیران و کارشناس مسئولان تربیت بدنی آموزش و پرورش خراسان رضوی پرداختند. در این پژوهش بین فناوری اطلاعات و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری مشاهده شد (۲۸). همچنین مهدیون و همکاران (۱۳۹۵) به مطالعه بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تبریز در نتیجه استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی پرداختند. در این مقاله ضمن تأکید بر ضرورت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش، نتایج تحقیق نشان داد که میزان استفاده اساتید از فناوری اطلاعات و ارتباطات پایین‌تر از حد متوسط است و علاوه بر این میزان استفاده با توجه سن، مرتبه علمی، رشته تحصیلی و سابقه تدریس تفاوت معناداری دارد (۲۱).

محمدی و اسماعیلی (۱۳۹۵) در مطالعه خود با عنوان «اولویت‌بندی موانع کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان‌های ورزشی با استفاده از روش AHP» گزارش دادند که موانع سازمانی، اهمیت بیشتری از سایر موانع دارد. همچنین در بین موانع سازمانی، مانع برنامه‌ریزی و در بین گزینه‌های موانع فنی، مشکلات سخت‌افزاری اولویت اول را به خود اختصاص دادند. همچنین در بین گزینه‌های موانع فرهنگی، قصور در ترویج و فرهنگ استفاده از فناوری اولویت اول را به خود اختصاص دادند (۱۸).

قاسمی کهریزسنگی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود روی اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان به این

می‌تواند نگرش سازمانی اعضای هیأت علمی و مدعو تربیت بدنی آموزشکده‌های سما کشور را تحت‌الشعاع خود قرار دهد؟

روش تحقیق

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر مهارت‌های ارتباطی و کاربرد فناوری اطلاعات در نگرش سازمانی اعضای هیأت علمی و مدعو تربیت بدنی آموزشکده‌های سما کشور است. روش تحقیق حاضر از نظر استراتژی توصیفی-تحلیلی و از نظر مسیر اجرا پیمایشی بود که به صورت میدانی انجام گرفت. متغیر وابسته این تحقیق نگرش سازمانی هیأت علمی و مدعو تربیت بدنی آموزشکده‌های سما و متغیر مستقل مهارت‌های ارتباطی و کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات هیأت علمی و مدعو تربیت بدنی آموزشکده‌های سماست. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اعضای هیأت علمی (۶۰ نفر) و مدعو (فوق لیسانس و بالاتر، حدود ۷۰۰ نفر) در رشته تربیت بدنی آموزشکده‌های سما در نیم سال اول ۱۳۹۵ - ۱۳۹۶ بود. همچنین محقق برای انتخاب اعضای مدعو حاضر در تحقیق جامعه آماری خود را در سراسر کشور به ۵ خوشه تقسیم کرد (استان‌های شمالی، جنوبی، شرقی، غربی و مرکزی) سپس در میان استان‌های حاضر در هر کدام از خوشه‌ها، مراکز آموزشکده‌های سما را مشخص کرد و به شکل تصادفی ساده با استناد به جدول مورگان از هر کدام از خوشه‌ها ۵۰ نفر را انتخاب کرد تا مجموع ۲۵۰ نفر شود. در نهایت و پس از تماس‌های مکرر تلفنی و فرستادن ایمیل و مراجعه حضوری به خدمت نمونه‌های آماری محترم در مجموع ۵۰ پرسشنامه از هیأت علمی مستخدم و ۲۰۰ پرسشنامه از مدرسان مدعو عودت داده شد و تجزیه و تحلیل آماری شد. در پژوهش حاضر از سه پرسشنامه ذیل به منظور جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد: الف) پرسشنامه استاندارد مهارت‌های ارتباطی بارتون جی،

علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری پرداختند. نتایج نشان داد که ضریب همبستگی بین مهارت‌های ارتباطی (مهارت گوش دادن مؤثر، مهارت نوشتاری، مهارت ارتباط شفاهی و مهارت کار با همکاران)، با عملکرد آموزشی-پژوهشی نمونه آماری مورد بررسی معنادار است که گویای ارتباط مثبت و معنادار مهارت‌های ارتباطی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی مورد بررسی با عملکرد علمی آنان بود. علاوه بر این مهارت‌های ارتباطی و عملکرد علمی پاسخگویان با مرتبه علمی و گروه آموزشی رابطه معنادار داشت و با سن، پیشینه تدریس، جنس، استفاده از فرصت‌های مطالعاتی و مدرک تحصیلی رابطه معناداری نداشت (۲).

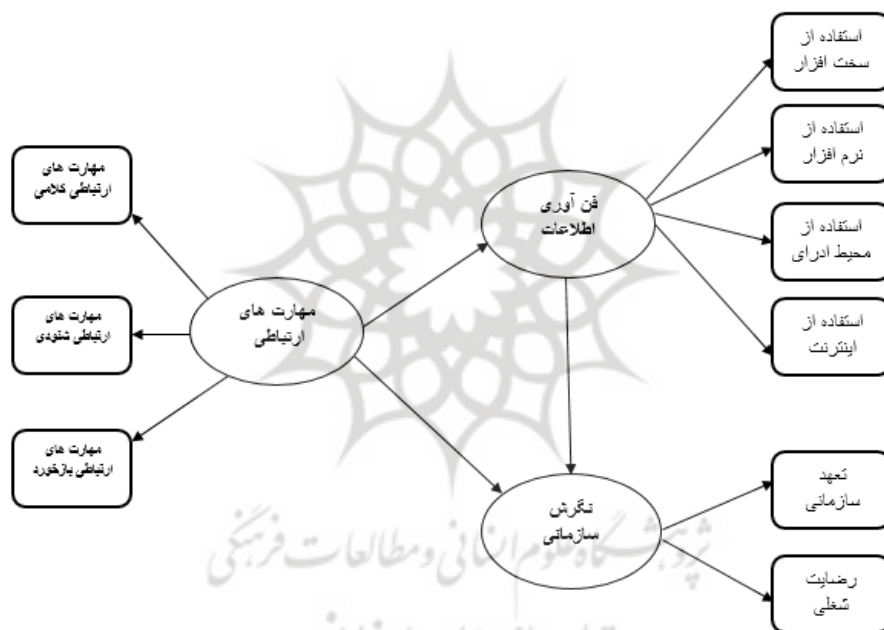
آموزشکده‌های سما در رشته‌های مختلف تحصیلی اقدام به پذیرش دانشجویان زیادی کرده است و به شکل استانی در ۳۲ استان ساماندهی شده‌اند. مدرسان (هیأت علمی مستخدم و مدعو) این آموزشگاه‌ها، باید به مهارت‌های ارتباطی قوی و استفاده از فناوری اطلاعات جهت پیشبرد استراتژی‌ها و اهداف کاربردی سازمان سما مجهز باشند. البته باید در این راستا به مواردی چون تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اشاره کرد که در نهایت به اثربخشی و کارآمدی سازمان منجر می‌شود. از طرفی با توجه به کمبود تعداد اعضای هیأت علمی نسبت به دانشجویان، آموزشکده‌های سما به جذب مدرسان مدعو در کنار اعضای هیأت علمی پرداخته‌اند و گروه‌های تربیت بدنی نیز از این قاعده مستثنا نیستند. در مجموع تحقیقات گوناگونی در ارتباط با اهمیت مهارت‌های ارتباطی و کاربرد فناوری اطلاعات به انجام رسیده، ولیکن پژوهشی در این زمینه که بتواند این دو مهم را در کنار هم و آن هم در آموزشکده‌های سما به بوته آزمایش بگذارد، انجام نگرفته است. از این رو سؤالی که پیش روی قرار می‌گیرد این است که تأثیر مهارت‌های ارتباطی و کاربرد فناوری اطلاعات چگونه

از روش آلفای کرونباخ پایایی هر کدام از پرسشنامه‌ها آزمون شد (جدول ۱). از روش‌های آمار توصیفی به منظور طبقه‌بندی نمره‌های خام، ترسیم جداول و نمودارها و از معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل برای تحلیل استنباطی استفاده شده است.

(۲۰۰۶) (رئیزی و همکاران، ب) پرسشنامه استاندارد کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات قاسمی و همکاران (۲۰۱۲) (۳۴)، پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی لینا و همکاران (۲۰۰۷) (۱۹) و (ت) پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی سوسان (۲۰۰۳) (۱۹). در تحقیق حاضر با استفاده

جدول ۱. مقادیر آلفای کرونباخ

ردیف	پرسشنامه	مقدار آلفای کرونباخ
۱	مهارت‌های ارتباطی	۸۴٪
۲	کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات	۷۳٪
۳	رضایت شغلی	۸۴٪
۴	تعهد سازمانی	۸۸٪



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

و کاربرد فناوری اطلاعات در نگرش سازمانی اعضای هیأت علمی و مدعو تربیت بدنی آموزشکده‌های سما کشور از برآزش مناسب برخوردار است؟

یافته‌های تحقیق

به‌طور خلاصه باید گفت که ۷۷/۲ درصد پاسخگویان مرد و ۲۲/۸ درصد آنها زن بودند. بیشتر پاسخگویان (۴۷/۲)

مدل مفهومی تحقیق مدلی است که ساختار تحقیق و اثرگذاری و ترکیب گروه‌بندی متغیرهای مختلف را نشان می‌دهد و به محقق کمک می‌کند که در این چارچوب به بررسی متغیرها پرداخته و تأثیرات متقابل آنها را بر هم دیگر ترسیم کند و از درون آنها فرضیه‌های تحقیق را استخراج کند. مدل مفهومی این پژوهش در شکل ۱ نمایش داده شده است. پرسشی که برای ما ایجاد شد این بود که آیا مدل مفهومی پیشنهادی برای رابطه مهارت‌های ارتباطی

تجزیه و تحلیل‌های آماری از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است. به منظور شناخت هرچه بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری عوامل مهارت‌های یادگیری به واسطه فناوری اطلاعات بر نگرش هیأت علمی دانشگاه سما، تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته‌های این تحقیق مؤید نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر در مدل ساختاری مربوط به فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد (شکل ۲) و نیز اعداد معناداری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش در شکل ۳ مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است.

درصد در گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال و کمترین آنها (۴/۸) درصد در گروه کمتر از ۳۰ سال قرار داشتند. مدت اشتغال اکثریت پاسخگویان (۷۲/۶ درصد) دارای ۲ تا ۸ سال بود، مدرک تحصیلی اکثریت پاسخگویان (۷۴/۴ درصد) کارشناسی ارشد بود و مابقی (۲۵/۶ درصد) نیز دارای مدرک دکتری بودند. ضمن اینکه گرایش تحصیلی اکثریت پاسخگویان (۵۵/۵ درصد) مدیریت ورزشی بود. در جدول ۲ اطلاعات آمار توصیفی به‌طور خلاصه آورده شده است. برای تجزیه و تحلیل‌های استنباطی پژوهش به منظور تعیین نرمال یا غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. طبق نتایج جدول ۳ تمامی توزیع‌ها در سطح معناداری ۰/۵ نرمال است، بنابراین در ادامه

جدول ۲. خلاصه‌ای از ویژگی‌های توصیفی نمونه‌های تحقیق به درصد

نوع اشتغال	جنس		تأهل		سن			مرتب				
	مرد	زن	متأهل	مجرد	کمتر از ۳۰	۳۱-۳۵	۳۶-۴۰	> ۴۰	مربی	استادیار	ارشد دکتری	
هیأت علمی	۷۰	۳۰	۹۶	۴	۰	۴۷/۲	۳۵/۷	۱۷/۱	۹۳	۷	۸۸	۱۲
مدعو	۷۵	۲۴	۷۶	۲۴	۸	۴۹/۵	۳۷/۵	۵	۷۰	۳۰	۷۰	۳۰
کل	۷۸	۲۲	۸۰	۲۰	۶	۵۶	۳۶	۸	۸۱/۵	۱۳/۵	۷۹	۲۱

جدول ۳. رابطه بین ابعاد مختلف مهارت‌های ارتباطی و ابعاد مختلف نگرش سازمانی

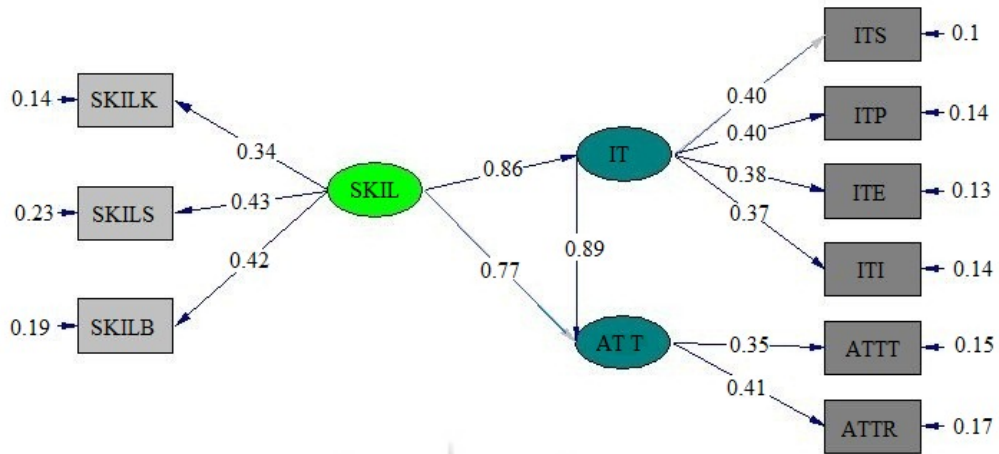
متغیر	فناوری		نگرش سازمانی		رضایت شغلی		تعهد		تعهد	
	اطلاعات	سازمانی	سازمانی	شغلی	سازمانی	عاطفی	هنجاری	مستمر	تعهد	تعهد
هیأت علمی	۳/۸۷	۴/۲۰	۴/۲۶	۴/۱۴	۴/۳۴	۴/۰۵	۴/۰۴	۳/۸۷	۴/۲۰	۴/۳۴
مدعو	۳/۷۵	۳/۶۲	۳/۳۵	۳/۸۹	۴/۹	۳/۸۸	۳/۷۰	۳/۷۵	۳/۶۲	۳/۳۵
حدافل	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
حداکثر	۶	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۶	۵	۵

طبق نتایج جدول ۴، میانگین مهارت‌های ارتباطی ۴/۵۳ به‌دست آمده است که اختلاف این مقدار با مقدار T Value در سطح معناداری یک درصد معنادار است و بدان معناست که هیأت علمی مستخدم و مدعو آموزشکده‌های سما از مهارت‌های ارتباطی خوب و قابل قبولی برخوردارند؛ بنابراین فرضیه تحقیق مورد تأیید است.

در بررسی اینکه آیا میانگین سطح مهارت‌های ارتباطی هیأت علمی و مدعوین تربیت بدنی آموزشکده‌های سما با میانگین توزیع طبیعی تفاوت معنادار آماری ندارد، نتایج مقایسه میانگین مهارت‌های ارتباطی جامعه آماری با مقدار T Value در جدول ۴ ارائه شده است.

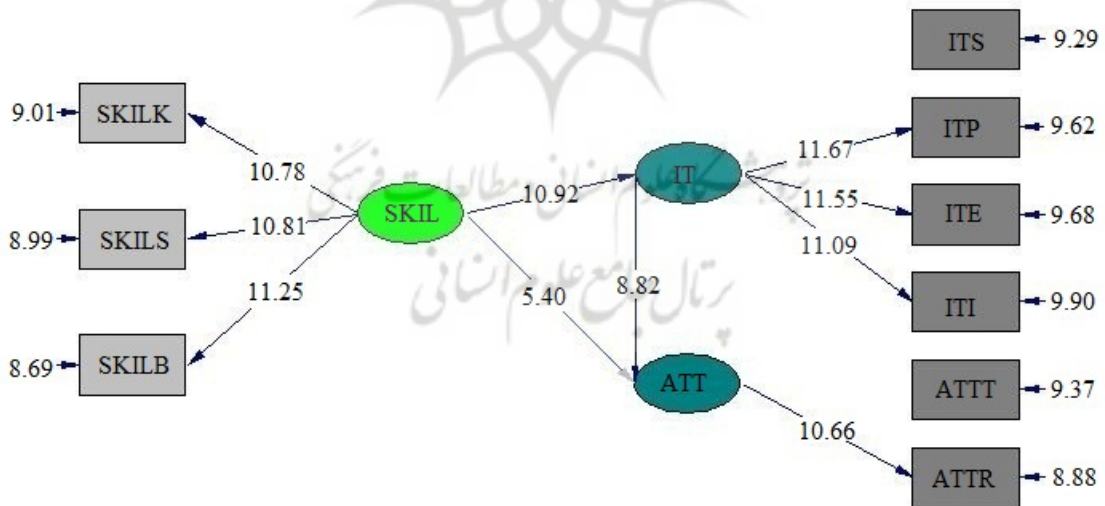
جدول ۴. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای جهت مقایسه میانگین مهارت‌های ارتباطی با مقدار T Value

نام متغیر	میانگین	مقدار T	اختلاف میانگین	مقدار آماره t	Sig
مهارت‌های ارتباطی	۴/۵۳	۲/۵	۱/۵۵۰	۵۵/۸۷	۰/۰۰۰۱



Chi-Square=155.38 , df=55 , P-value=0.00000 , RMSEA=0.083

شکل ۲. مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق



Chi-square=155.38 , df=55 , P-value=0.00000 , RMSEA=0.083

شکل ۳. نمودار مربوط به تحلیل مسیر

میزان آن بهتر است بیشتر از ۰/۹۰ باشد و در کل هر چه به مقدار یک نزدیکتر باشند، بهتر است. با توجه به جدول ۵، ملاحظه می‌شود که شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل اندازه‌گیری در سطح مطلوب و مناسبی است.

در جدول ۵، RMSEA و RMR ملاک‌های بدی برازش مدل هستند که RMSEA در حالت مطلوب باید کمتر از ۰/۰۸ و RMR باید کمتر از ۰/۰۷ باشند. همچنین CFI، GFI، AGFI ملاک‌های خوبی برازش مدل هستند و

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

مقدار گزارش شده	آماره مطلوب	شاخص
۰/۰۱۶	$\leq ۰/۰۸۰$	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)
۰/۹۰	بین صفر و یک	جذر میانگین مربعات باقیمانده (RMR)
۰/۹۳	$\geq ۰/۸۰$	شاخص برازندگی (GFI)
۰/۹۸	$\geq ۰/۹۰$	شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI)
۰/۹۷	$\geq ۰/۸۰$	برازش نرم (NFI)
۰/۹۷	$\geq ۰/۸۰$	برازش غیر نرم (NNFI)
۰/۹۹	$\geq ۰/۹۰$	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)

چون ضریب مسیر تأثیر بین این دو متغیر، برابر ۸۹ درصد شده است؛ بنابراین، تأثیرگذاری فناوری اطلاعات بر نگرش سازمانی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است. در ضرایب اعلام شده، میزان تأثیر مهارت‌های ارتباطی بر فناوری اطلاعات، ۱۰/۹۲ و ضریب تأثیر فناوری اطلاعات بر نگرش سازمانی، ۸/۸۲ است که هر دو ضریب یادشده بزرگ‌تر از تأثیر مستقیم مهارت‌های ارتباطی بر نگرش سازمانی ۵/۴۰ است، بنابراین اثر غیرمستقیم مهارت‌های ارتباطی بر نگرش، مشهودتر است. با توجه به اینکه مهارت‌های ارتباطی بر فناوری اطلاعات، تأثیر مثبت و معناداری دارد و خود ساختار مهارت‌های ارتباطی بر نگرش، دارای تأثیر مثبت و معناداری است؛ پس نقش میانجی متغیر فناوری اطلاعات در تأثیرگذاری مهارت‌های ارتباطی بر نگرش تأیید می‌شود؛ بنابراین فرضیه اصلی پژوهش، مورد پذیرش قرار می‌گیرد. جدول ۵ مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق را نمایش می‌دهد. شاخص‌های GFI^۱، NFI^۲ و AGFI^۳،

با توجه به مدل ساختاری فرضیه اصلی در حالت تخمین استاندارد و ضرایب معناداری، چون عدد معناداری بین مهارت‌های ارتباطی و نگرش سازمانی، برابر ۵/۴۰ و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ شده است؛ پس تأثیرگذاری مهارت‌های ارتباطی بر نگرش سازمانی تأیید می‌شود؛ از طرفی، چون ضریب مسیر تأثیر بین این دو متغیر، برابر ۷۷ درصد شده است؛ بنابراین مهارت‌های ارتباطی بر نگرش سازمانی، تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد؛ از طرف دیگر، چون عدد معناداری بین مهارت‌های ارتباطی با فناوری اطلاعات، برابر ۱۰/۹۲ و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ شده است؛ پس اثر مهارت‌های ارتباطی بر فناوری اطلاعات نیز تأیید می‌شود و از طرفی، چون ضریب مسیر تأثیر بین این دو متغیر، برابر ۸۶ درصد شده است؛ بنابراین مهارت‌های ارتباطی بر فناوری اطلاعات تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. همچنین با توجه به اینکه عدد معناداری بین فناوری اطلاعات و نگرش سازمانی، برابر ۸/۸۲ و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ شده است، پس تأثیرگذاری فناوری اطلاعات بر نگرش سازمانی تأیید می‌شود، از طرفی،

(۱۳۹۰) در پژوهش‌های خود عنوان کردند مهارت کلامی در بین مهارت‌های ارتباطی برای استادان برای تدریس آنان از دیدگاه دانشجویان در مرتبه نخست قرار دارد (۱۵) که براساس نتایج این تحقیق از نظر ارتباط دارای همخوانی است. نتایج تحقیقات هال (۲۰۱۱) که عنوان کرده، توانایی صحبت کردن که از جمله چهار مهارت عملکرد اصلی است (۳۶) نیز با نتایج همسوست. بی‌شک مهارت کلامی می‌تواند یکی از دلایل مهم و بارز در داشتن مهارت‌های ارتباطی بالا باشد. البته با کمی تأمل می‌توان انتظار نتایج یکسانی را داشت. این عوامل و بسیاری از عوامل ناشناخته دیگر می‌توانند در به هم خوردن رتبه‌بندی این مهارت‌ها مؤثر واقع شوند. از طرفی می‌توان دلیل عدم اختلاف معنادار بین هیأت علمی مستخدم و مدعو را از نظر مهارت‌های ارتباطی به همگن بودن جامعه آماری دو گروه ربط داد چراکه با توجه به سیاست آموزشکده‌های سما در خصوص اولویت داشتن هیأت علمی سایر دانشگاه‌ها برای تدریس (به‌عنوان مدرس مدعو) و اینکه این گروه نیازی به گذراندن مراحل مصاحبه و گزینش ندارند. می‌توان ادعا کرد بسیاری از مدرسان مدعو، به‌عنوان هیأت علمی سایر دانشگاه‌ها مشغول هستند.

اولکان و داکلیک (۲۰۱۲) مهارت‌های ارتباطی را درک کردن جان پیام از سوی افراد با استفاده از قضاوت‌ها و ارزیابی‌های آنان بیان کرده و اظهار می‌کنند که پیام‌ها و داده‌ها، اطلاعات نیستند و در واقع در زمره منابع اطلاعات قرار دارند. ضمن اینکه زمانی مهم هستند که در فرایندی پیچیده استفاده و تفسیر می‌شوند و اینجاست که به اطلاعات تبدیل می‌شوند (۴۵).

در واقع این محققان نیز ارتباط بین مهارت‌های ارتباطی و فناوری اطلاعات و ارتباطات را تأیید می‌کنند. تقی‌پور و دژبان (۱۳۹۰) نیز از مهارت ارتباطی به‌عنوان یکی از عناصر ارتباطات که در سازمان تأثیر بسزایی دارند نام برده‌اند (۵).

شاخص‌های تناسب مدل هستند. هرچه ارزش، در این شاخص‌ها بیشتر باشد، مدل تناسب بهتری دارد. تمام این شاخص‌ها از تناسب مدل با داده‌های مشاهده‌شده حکایت دارند؛ زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی، کمتر از ۳ و شاخص RMSEA، کمتر از ۰/۱ است. مابقی شاخص‌ها نیز قابل قبول هستند. به‌بیان دیگر، مدل تحقیق، معنادار و قابل قبول است. به‌منظور شناخت هرچه بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری ابعاد مهارت‌های یادگیری (کلامی، شنود و بازخورد) به‌واسطه فناوری اطلاعات بر نگرش هیأت علمی آموزشکده‌های سما، تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته‌های حاصل از این تحقیق مؤید نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر در مدل ساختاری مربوط به فرضیه‌های فرعی پژوهش را نشان می‌دهد و مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است. یافته‌های حاصل از این تحقیق مؤید نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر در مدل ساختاری مربوط به فرضیه‌های فرعی پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد (شکل ۲) و نیز اعداد معناداری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (شکل ۱) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق تأثیر مهارت‌های ارتباطی و کاربرد فناوری اطلاعات در نگرش سازمانی اعضای هیأت علمی و مدعو تربیت بدنی آموزشکده‌های سما کشور بررسی و تحلیل شد. یافته‌های حاصل از نتیجه و تحلیل داده‌های مربوط به مهارت‌های ارتباطی هیأت علمی مستخدم و مدعو تربیت بدنی آموزشکده‌های سما از مهارت‌های ارتباطی خوب و قابل قبولی برخوردارند؛ بنابراین این فرضیه با اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد. طاهری‌زاده و همکاران

سازمانی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۲۷).

همچنین در تحقیقی عنوان شد که هر اندازه کارکنان از رضایت شغلی بالایی برخوردار باشند به عملکرد سازمانی قابل قبولی می‌رسند (۳۱). این مورد با نتایج تحقیق حاضر همسوست که دلیل این همسو بودن را می‌توان به این مسئله ربط داد که هر دو تحقیق در محیط‌های آموزشی به انجام رسیده است، حال همان‌طور که نتایج حاصل از این مطالعه و تحقیق نشان داد. تعهد سازمانی که خود متأثر از عوامل فردی، شغلی، سازمانی و محیطی است و از پیامدهای تعیین‌کننده‌ای در عملکرد سازمان‌ها از جمله مراکز آموزشی و پژوهشی برخوردار است با مهارت‌های ارتباطی (کلامی، بازخورد و شنود) همبستگی مثبت و رابطه‌ای معناداری دارد. بخش دیگری از نتایج نشان داد که بین کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات و نگرش سازمانی هیأت علمی مستخدم و مدعو تربیت بدنی آموزشگاه‌های سما ارتباط وجود دارد.

هیسونگ (۲۰۰۴) کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات را مستقیماً تحت تأثیر احساس مفید بودن فناوری اطلاعات، عوامل فردی و عوامل انگیزشی می‌داند (۳۸). حال آنکه براساس نظر محققان از جمله زیرک آبدارلو (۱۳۹۱) (۹)، سطح بالای انگیزش دارای پیامدهای روان‌شناختی شامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. ضمن اینکه طبق نتایج تحقیق قاسمی و همکاران (۲۰۱۲) افزایش کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات، افزایش تعهد سازمانی در گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه تهران را به دنبال دارد (۳۵). همچنین مصطفی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که بین میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات رضایت شغلی استادان را می‌توان پیش‌بینی کرد (۲۰) که نتایج این تحقیق‌ها با نتیجه تحقیق حاضر در یک راستاست. حال آنکه هر دو

حال می‌توان گفت همه این موارد شاید تأییدی بر نتایج این تحقیق باشد که هیأت علمی مستخدم و مدعو آموزشگاه‌های سما با دارا بودن مهارت‌های ارتباطی مناسب می‌توانند از آن جهت کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات بهره‌مند گردند. لذا با توجه به اینکه در آموزشگاه‌های سما یکی از الزامات کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات جهت پیشبرد اهداف آموزشی و پژوهشی است از این رو می‌توان از پتانسیل مهارت‌های ارتباطی مناسب اعضای علمی گروه تربیت بدنی دانشگاه جهت این کاربرد استفاده کرد و بتوان از قبل آن دانشجویانی به‌روز تربیت کرد و پژوهش‌هایی کاربردی با علم روز را به سرانجام مقصود برسانید. نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان داد که بین مهارت‌های ارتباطی و نگرش سازمانی هیأت علمی مستخدم و مدعو تربیت بدنی آموزشگاه‌های سما ارتباط وجود دارد. در مطالعات احمد سلما (۲۰۱۱) این نتایج حاصل شد که ارتباطات پایه و اساس سازمان‌هاست و در درون سازمان‌ها و زیرمجموعه‌های آنها رابطه مثبت و روشنی با بسیاری از متغیرها از جمله رضایت شغلی، جوسازمانی، انگیزه و تعهد سازمانی وجود دارد (۳۲) که با نتایج این تحقیق از نظر ارتباط همخوانی دارد. نتایج تحقیقات هال (۲۰۱۱) نیز با نتایج تحقیق حاضر همسوست که بیان داشت می‌توان گفت توانایی صحبت کردن یکی از چهار مهارت عملکردی اصلی است (۳۶).

هوی و میسکل (۲۰۱۳) (۳۹)، هلریگل (۲۰۱۱) (۳۷)، جوهاج (۲۰۱۳) (۴۰)، لیکاتا و هارپر (۱۹۹۹) (۴۱) و مهدیه و همکاران (۱۳۹۳) (۲۲) نیز از جمله محققانی هستند که در تحقیقات خود ارتباط معنادار بین مهارت‌های ارتباطی با تعهد سازمانی را تأیید کرده‌اند. همتی عقیف (۱۳۹۱) در تحقیق خود عنوان کرد، بین هر سه بعد مهارت‌های ارتباطی (کلامی، شنود و بازخورد) با تعهد

سیستم‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات با بهره‌گیری از تجربیات سازمان‌ها و ادارات مشابه و با توجه به وضعیت مطلوب آنها ارتقا یابد تا براساس آن موجب بهبود نگرش سازمانی شود، حال که یکی از این روش‌های بهبود در این سازمان می‌تواند توسعه شبکه ارتباطی باشد، توصیه می‌شود تا مسئولان دانشگاه جهت دستیابی به اهداف موردنظر در زمینه متغیرهای این تحقیق، جذب افراد متخصص و به‌روز در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات را در دانشگاه‌ها مدنظر قرار دهند؛ چراکه 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 ارتقای سطح فناوری اطلاعات و ارتباطات استادان گروه از طریق برنامه‌های آموزشی، به‌خصوص دوره‌های رسمی دانشگاهی یا کارگاه‌های کاربردی در این زمینه توجه شود. ضمن اینکه نباید فراموش کرد، این کار باید به‌طور مستمر صورت پذیرد؛ چراکه این حوزه به‌طور متناوب دستخوش تغییراتی می‌شود. همچنین مدیران می‌باید به‌منظور تسهیل و سرعت بخشی به تغییر نگرش سازمانی اعضا، در کنار برگزاری دوره‌های بازآموزی و تقویت مهارت‌های ارتباطی، به ایجاد زیرساخت‌های مرتبط با فناوری اطلاعات همت گمارند.

تحقیقاتی که ذکر شد، با جامعه آماری اعضای هیأت علمی صورت گرفته‌اند و این توجیه مناسبی برای همسو بودن نتایجشان با نتایج تحقیق حاضر است.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق احمدی آرم و همکاران (۱۳۹۱) که در تحقیق خود به نتایجی از جمله تأثیر مثبت فناوری اطلاعات بر انعطاف‌پذیری، تعهد، رضایت شغلی و انگیزش کارکنان دست یافتند (۱) نیز در یک راستاست. در این پژوهش جهت‌گیری مهارت‌های ارتباطی به سمت افزایش نگرش هیأت علمی بوده است که با ایجاد بستر مناسب فناوری اطلاعات در سازمان‌ها، ایجاد روحیه همکاری مدیران، وجود امکانات آموزشی و محیط مناسب آموزشی و به‌کارگیری شیوه‌های نوین استفاده از فناوری اطلاعات سبب افزوده شدن در تمامی ابعاد نگرش هیأت علمی خواهد شد. از سوی دیگر برای اینکه اعضای هیأت علمی در محیط کار خود از نگرش بالایی برخوردار باشند و با کیفیت مطلوبی به دانشجویان و استادان و سایر مراجع خدمات ارائه دهند، می‌بایست دانش و مهارت لازم برای استفاده از فناوری‌های اطلاعات را داشته باشند.

نتیجه کلی تحقیق نشان داد که چنانچه مهارت‌های ارتباطی با مزایای بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعات ترکیب شود، قادر است اثربخشی فزاینده‌ای در فرایند جهت‌دهی نگرش سازمانی اعضای سازمان به‌همراه داشته باشد، بنابراین به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود وضعیت

منابع و مأخذ

۱. احمدی آرم، هادی؛ حسن‌زاده، حسین؛ امامی، مصطفی (۱۳۹۱). "دورکاری؛ شکل جدید کار در سازمان‌های آینده". سومین کنفرانس مدیریت اجرایی، تهران.
۲. اسکوهی، فاطمه؛ موحد محمدی، سید حمید؛ رضوانفر، احمد (۱۳۹۳). "رابطه مهارت‌های ارتباطی با عملکرد آموزشی - پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری". فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ش ۳۰، ص ۱۰۰-۸۹.

۳. اکبری، محسن؛ اسماعیل‌زاده، محمد (۱۳۹۲). "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغل و شاغل با میزان استفاده از فناوری اطلاعات". فصلنامه بهبود مدیریت، سال هفتم، ش ۱، پیاپی ۱۹، ص ۲۳-۵.
۴. پیمان، هادی؛ یعقوبی، منیره (۱۳۹۰). "ارزیابی مهارت‌های ارتباطی بین فردی اساتید دانشگاه علوم پزشکی ایلام". مجله آموزش در علوم پزشکی، ویژه‌نامه توسعه آموزش و ارتقای سلامت، اسفند، ۱۴۳۶-۱۴۴۲.
۵. تقی‌پور، آذین؛ دژبان، ریحانه (۱۳۹۰). "بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و سبک‌های حل تعارض مدیران با توانمندسازی کارکنان". مجله پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، دوره ۱، ش ۲، ص ۴۳-۱۷.
۶. جعفری، سلمان؛ آزمون، جواد (۱۳۹۵). "ارتباط بین فناوری اطلاعات با مدیریت دانش و مهارت‌های ارتباطی معلمان تربیت بدنی". مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی ۳ (۱۱).
۷. حامدی، سمیه؛ تندنویس، فریدون؛ فرقانی اوزرودی، محمدباقر (۱۳۹۳). "مهارت و میزان استفاده معلم‌های تربیت بدنی از فناوری اطلاعات". مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۲۳، ص ۲۰۴-۱۹۳.
۸. ذاکری، علیرضا؛ حاجی‌خواجه‌لو، صالح رشیدی؛ افراپی، هادی؛ زنگونی، شهناز (۱۳۹۰). "بررسی نگرش معلمان، نسبت به کاربرد فناوری‌های آموزشی در فرایند تدریس". نشریه علمی و پژوهشی فناوری آموزش، ۲، ص ۱۶۵-۱۵۹.
۹. زیرک‌آبدارلو، علی (۱۳۹۱). "رضایت شغلی انگیزه‌ای برای پیشرفت و توسعه اقتصادی - اجتماعی". برنامه، سال دهم، ش ۴۶۰.
۱۰. قاسمی، حمید؛ هادوی، فریده؛ طبری، منوچهر (۱۳۹۷). "بررسی ارتباط مهارت‌های ارتباطی با نگرش سازمانی هیأت علمی استخدامی و مدعو رشته تربیت بدنی دانشگاه پیام نور". مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۰ (۴۹)، ۲۵۰-۲۳۳. doi: 10.22089/smrj.2018.940.1253
۱۱. قاسمی، حمید؛ صائمیان، فاطمه (۱۳۹۶). "مقایسه وضعیت خود برندسازی و مهارت‌های ارتباطی دانشجویان رشته تربیت بدنی با سایر رشته‌ها". پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال ششم، ش ۲ (پیاپی ۲۲)، ص ۵۲-۴۳.
۱۲. قاسمی، حمید؛ قربانی قهفرخی، لیلا؛ طبری، منوچهر؛ امرایی، زینب (۱۳۹۶). "رابطه مهارت‌های ارتباطی با اثربخشی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی دانشگاه پیام نور". پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال ششم، ش ۱، ص ۶۰-۵۱.
۱۳. قاسمی کهریزسنگی، پروانه؛ رحیمی، قاسم؛ زمانی، علیرضا (۱۳۹۶). "بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری‌های جدید اطلاعات در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان براساس مدل (TAM)". نشریه مدیریت ورزشی، ۹ (۱)، ص ۱۲۹-۱۴۴. doi: 10.22059/jsm.2017.62134
۱۴. قره، محمدعلی؛ رئیسی، میترا (۱۳۹۵). "ارتباط بین مهارت‌های ارتباطی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان ایلام". رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۴ (۱۳)، ص ۸۹-۹۸.
۱۵. طاهری‌زاده، زینب؛ سلیمی، قربانعلی؛ صالحی‌زاده، سعید (۱۳۹۰). "رابطه مهارت‌های ارتباطی اساتید دانشگاه با مهارت تدریس آنان از دیدگاه دانشجویان". فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال پنجم، ش ۲، ص ۹۵-۱۱۶.
۱۶. عطارها، مهتاب؛ شمسی، محسن؛ اکبری ترکستانی، نعیمه (۱۳۹۱). "مهارت‌های ارتباطی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در فرایند آموزش". مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۹ (۱۲)، ص ۶۸۵-۶۷۶.
۱۷. گودرزی، محمود؛ نظری، رسول؛ احسانی، محمد (۱۳۹۱). "ارائه مدل معادلات ساختاری اثر مهارت‌های ارتباطی بر

- مهارت‌های مدیریتی مدیران ورزشی"، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۱، ش ۱، ص ۱۱-۲۰.
۱۸. محمدی، سردار؛ اسماعیلی، نرگس (۱۳۹۵). اولویت‌بندی موانع کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان‌های ورزشی با استفاده از روش AHP. نشریه مدیریت ورزشی، ۸(۴)، ص ۵۵۵-۵۶۶. doi: 10.22059/jsm.2016.59541
۱۹. مقیمی، سید محمد (۱۳۹۲). پژوهشنامه مدیریت، چ دوم، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
۲۰. مصطفی‌نژاد، چیمین، حسنی، محمد؛ قاسم‌زاده، ابوالفضل (۱۳۹۱). "بررسی رابطه بین به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با میزان رضایت شغلی اعضای هیأت‌مدیره دانشگاه ارومیه". اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی، دانشگاه پیام نور خوزستان.
۲۱. مهدیون، روح‌الله؛ زوار، تقی؛ قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ ناوه کش، فرهاد؛ شاکری سیه کمری، شادی (۱۳۹۵). "نقش مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات در عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی" فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی سال ششم، ش ۱۳، ص ۱۵۶-۱۳۳.
۲۲. مهدیه، امید؛ چوبتراش، نشاط؛ معماری، نگین (۱۳۹۳). "بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان. (مطالعه موردی: کارکنان بانک ملی شهرستان سنندج)"، کنفرانس مدیریت، تحول و نوآوری در توانمندسازی مدیریت، شیراز، شرکت پندار اندیش رهپو.
۲۳. میر سعید، سید جواد؛ مرادی جو، محمد؛ طاهری، ابوالفضل؛ یوسفیان‌زاده، امید (۱۳۹۵). "شناسایی عوامل مؤثر در برقراری ارتباط دانشجویان و استاد از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران". مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی دوره ۹، شماره ۲۲، تابستان ۹۵، ص ۹۵-۱۰۲.
۲۴. نوروزی‌نیا، روح‌انگیز؛ نوری سپهر، محمد؛ احسان حیدری، علی؛ کبیر، کوروش (۱۳۹۳)، "مهارت‌های ارتباطی اساتید دانشگاه علوم پزشکی البرز و ارتباط آن با نتایج ارزشیابی آنها"، مجله راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی، سال اول، ش ۱، ص ۶۴-۷۱.
۲۵. نظری، رسول؛ احسانی، محمد؛ گنجوی، فریده؛ قاسمی، حمید (۱۳۹۱). "اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو"، مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۱۶، ص ۱۵۷-۱۷۴.
۲۶. نقوی، محبوبه، هنری، حبیب؛ کارگر، غلامعلی (۱۳۹۳). "بررسی میزان بهره‌گیری اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی از فناوری اطلاعات در فرایند آموزش و پژوهش با توجه به عواملی دموگرافی"، مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۲۳، ص ۱۱۴-۱۰۳.
۲۷. همتی عقیف، علی (۱۳۹۱). "تبیین مدل مهارت‌های ارتباطی معلمان تربیت بدنی استان تهران با تأکید بر افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی". تهران: دانشگاه تربیت مدرس، رساله دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی.
۲۸. هنری، حبیب؛ محمودی، احمد؛ اسلامی، ایوب؛ متقی شهری، محمدحسن (۱۳۹۴). "ارتباط بین فناوری اطلاعات (IT) و سیستم‌های اطلاعات مدیریت (MIS) با عملکرد سازمانی در مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش". مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ش ۷، ص ۸۹-۱۰۲.
۲۹. یزدان‌پناه، عنایت‌الله؛ محمدی، فروغ؛ اعظم، نظامی؛ نرگس. شرفی، روح‌الله؛ کشاورز، محمدمهدی (۱۳۹۶). "تدوین مدل ارتباطی چابکی سازمانی و هوش رقابتی با میانجی‌گری فناوری اطلاعات در کارکنان وزارت ورزش و جوانان". مطالعات

مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. ش ۱۵. ص ۹۳-۸۱.

30. Adeyemo, Sunday; A. (2010). The Impact of Information and Communication Technology (ICT) on Teaching and Learning of Physics, *International Journal of Educational Research and Technology*, 1(2), 48- 59.
31. Ahmad, H. Ahmad K h & Ali Shah. A. (2010). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Orgnaizational Commitment. *European Jounal of Social Sciences*, Volume 18, Number 2, PP: 257-267.
32. Ahmad Salamah, A. (2011). Communication Satisfaction and its relationship to organizational commitment Among Secondary teachera in Kuwait. *Indinana State university*.
33. Erkan, A. (2019). Impact of Using Technology on Teacher-Student Communication/ Interaction: Improve Students Learning, *World Journal of Education*, 9(4), 30-40.
34. Ghasemi H .Nazari R & Ehsani M, Ashraf Gangoei F (2012). Structural equation modeling of relationship and interpersonal communication on organizational effectiveness between sport managers. *African journal of Business Management*, Vol 6 (27), PP: 8136-8145.
35. Ghasemi, H. Farahani, A & Mashtan, M. (2012). The Relationship between Application of Information, Commnucation Technology and Organizational Effectiveness in Physical Education Departments of Universities of Tehran International. *Journal of Academic Research in Business and Social Scienes*, May, Vol2, No5.
36. Hall G A., Dunnery S D. Andrzegewski S A. (2011). Nonverbal emotion displays, communication modality, and judgment of personality. *Journal of Research in Personality*. 45: 77-83.
37. Hellriegel D S, J one W. (2011.). *Organizational Behvaioer*(13th d). Mason, Ohio: South - Western C engage Learning.
38. Hyesung, P. (2004). Factor that affect information technology adoption by teacher. Lincoln: Univirsiry of Nebraska, Available from: <http://digitalcommons.unl.edu/dissertaion/AAAI3129690>.
39. Hoy, W. K. & Moskel, C. G. (2013) *Educational administration: Theory, research, and practive*, 9th edition, New York. M C raw- Hill.
40. Jo hatch, M. (2013). *Organizational theory: Modern, Symbolic, and post modern perspectives* (3th ed). Oxford University press.
41. Licata, W & Harper, G. W (1999). Healthy schools Robust schools and Academic Emphasis as an orgnizational Theme. *Journal of Education Administration*, MCB university press, Vol 37, No 5, pp: 463-475.
42. Loague, A., Caldwell, N, & Balam, E. (2018). Professors' Attitudes and Perceptions about Technology Use in the Classroom. *Alabama Journal of Educational Leadership*, 5, 1-11.
43. Mazana, M. Y., Montero, C. S., and Oyelere, S. S. (2019, May). Information and Communication Technology in Mathematics Education–Integration Readiness in Tanzania

- Higher Education Institutions. In International Conference on Social Implications of Computers in Developing Countries (pp. 409-420). Springer, Cham.
44. Ozkan, H & Dalli, Mehmet. (2017). Examining the relationship between the communication skills and selfefficacy levels of physical education teacher candidates. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 142, 770-774
45. Ulukan, M & Dalkilic, M. (2012). Primary school student' level of participation in sport in terms of different variables and the relationship between the lenel of participatin and communcion skills. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, Vol 46, PP: 1786-1789.
46. Zaraii zavaraki Esmail (2004). Use of network communications in academic transactions by university teachers: A study in Panjab university, reaserch journal social sciences, 12, 1. 2004/06/01
47. Zanaton, H.I. et al. (2012). Communication Skill among university students. *Procedia- Social and Behavioral Sciences* Vol 59, PP: 71-76.



The Impact of Communication Skills and the Application of Information Technology on the Organizational Attitude of Faculty Members and Visiting lecturers to Physical Education in Sama Schools

Hosein shahsavand¹- Mohammad Reza Esmaeili*²- Zahra Haji Anzhai³
1.ph.D. Student of sport management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran 2. Associate professor, department of sport management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran 3. Associate professor, department of sport management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
(Received:2020/7/22;Accepted:2020/11/1)

Abstract

The purpose of this study was to determine the impact of communication skills and application of information technology on the organizational attitude of faculty members and Visiting lecturers of Sama schools. The methodology of this study was descriptive and in terms of survey strategy and it was a causal research that was conducted in the field study. The statistical sample of the faculty was equal to the statistical population (N=60) and 250 invited teachers were selected using cluster sampling and Morgan table. The standard questionnaires of communication were Communication Skills Questionnaire (Barton J. , 2006), Information Technology Application (Qassemi & Co, 2012), Job Satisfaction (Susan, 2003), and Organizational Commitment (Lina et al., 2007). Reliability of Cronbach's alpha coefficient method for each of the questionnaires were 0.84, 0.73 and / 84, respectively. And was calculated to be 0.88. Factor analysis and structural equations and LISREL software were used to analyze the data. The results show that communication skills have a positive and significant effect on organizational attitude by explaining the mediating role of information technology. The coefficient of significance of communication skills on organizational attitude, communication skills on information technology and information technology on organizational attitude are 5.40 and 92.92, respectively. It was 10 and 8.82 and the average level of communication skills, verbal skills, listening skills, feedback skills, level of information technology application of formal and invited faculty members of Sama schools in the country is not significantly different from the average natural distribution. Also, verbal communication skills, listening and feedback have a positive and significant effect on organizational attitudes by explaining the role of information technology.

Keywords

Communication Skills, faculty members, information technology, organizational attitude, sama.

* Corresponding Author, Email: moh.esmaili@iauctb.ac.ir; Tel: +989158847456