

بررسی رابطه بین میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان با توجه به نقش تعدیل کننده جو سازمانی در دستگاههای

اجرایی شهرستان رفسنجان

محمد ضیاءالدینی^۱

فاطمه ابوالهادی^۲

چکیده:

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان با توجه به نقش تعدیل کننده جو سازمانی در دستگاههای اجرایی شهر رفسنجان می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق، کارکنان دستگاه های اجرایی شهر رفسنجان به تعداد ۳۰۷۲ نفر در سال ۱۳۹۲ می باشد که نمونه آماری تحقیق با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۴۵ نفر محاسبه شده است و به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند. در این تحقیق از سه پرسشنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات و کمال گرایی

^۱ - استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان

^۲ - دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان

و جو سازمانی استفاده شده است که پایایی و روایی هر سه پرسشنامه در این تحقیق تأیید شد. جهت توصیف داده های جمع آوری شده از انواع شاخص های آماری از جمله فراوانی، انواع جداول و نمودار ها استفاده شده است. جهت تعیین همبستگی و آزمون فرضیه ها از ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که بین سیستم اطلاعات مدیریت با کمال گرایی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد و بین سیستم پردازش تعاملات و اتوماسیون اداری و پشتیبانی مدیران ارشد با کمال گرایی کارکنان هیچ رابطه معنی داری وجود ندارد. و بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی با توجه به نقش تعدیل کننده جو سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: فناوری اطلاعات و ارتباطات، کمال گرایی، جو سازمانی.

Archive of SID

مقدمه :

نقش اطلاعات در دنیای امروز بسیار شگرف و پیچیده می باشد. به گونه ای که عصر فعلی را عصر انفجار اطلاعات می نامند. از طرفی به همین دلیل کاربرد فناوری اطلاعات^۱ نیز در سازمان ها به سرعت در حال گسترش است و سازمان ها جهت رسیدن به اهداف خود نیازمند استفاده از فناوری اطلاعات می باشند. فناوری اطلاعات این امکان را فراهم آورده است تا رایانه های متعددی از طریق تجهیزات و ابزارها و رسانه های ارتباطی به یکدیگر متصل شده و به تبادل اطلاعات و دانش پردازد(صرافی زاده، ۱۳۹۰، ص ۷۸). رشد و توسعه فناوری اطلاعات در دهه آخر بیستم تأثیرات چشمگیری بر سازمانها و موسسات و نحوه کسب و کار آنها داشت. قدرتمند شدن رایانه ها از نظر سرعت پردازشی، گسترش دانش شبکه ها، توسعه تجهیزات ارتباطات و مخصوصا اینترنت موجب شده تبادل، اشتراک و توزیع اطلاعات در سرتاسر جهان به سرعت انجام شود و در اثر آن شیوه های کسب و کار سنتی نیز تغییر شکل دهد(صرافی زاده، ۱۳۹۰، ص ۱۴۹). ژانت ۱۸۹۸ اولین فردی بود که در خصوص کمال گرایی^۲ نوشت. او کمال گرایان را افرادی با عقاید محکم و ثابت می دانست. در نتیجه سختی عقاید و انعطاف

1 . Information technology

2 . Perfectionism

ناپذیری یکی از اولین خصوصیات بود که درباره کمال گرایان مطرح شد. در این میان الیس^۱ ۱۹۵۸ نخستین نظریه پرداز شناختی_ رفتاری بود که کمال گرایی را شرح داد. او کمال گرایی را یکی از دوازده باور غیر منطقی اساسی تعریف کرد که به پریشانی روان شناختی منجر می شود. الیس کمال گرایی را این گونه تعریف کرده است: پذیرش این باور که فرد باید کاملاً شایسته، لایق و باهوش بوده و در تمام امور ممکن پیشرو باشد. و این که همواره یک راه حل دقیق، کامل و درست برای مشکلات انسانی وجود دارد و اگر این راه حل کامل پیدا نشود، فاجعه آ میز خواهد بود. (ایجان^۲، ۲۰۰۵) جو^۳ حاکم بر هر سازمان، به طور مسلم بر روحیه ی افراد آن سازمان تأثیر می گذارد و به تبع آن باعث رضایتمندی یا نارضایتی شغلی افراد شاغل در آن سازمان می شود. در صورتی که افراد شاغل از شغل خود رضایت نداشته باشند، این امر باعث کاهش اثربخشی و کارایی سازمان خواهد شد و سازمان به هدفها و خواسته های خویش نخواهد رسید (نوربخش و میرنادری، ۱۳۸۴).

بیان مسئله :

اطلاعات یکی از حیاتی ترین و مهمترین ابزار قدرت مدیریتی می باشد. کسب اطلاعات بویژه اطلاعاتی که به نظر می رسند محوری و یا راهبردی در سازمان داشته باشد می توانند برای ساختن یک پایگاه قدرت و نیز برای واجب اطاعه و متنفذ کردن یک شخص در سازمان بکار رود. از طرف دیگر وقتی مدیران افراد خود را با اطلاعات بیشتر تجهیز می کنند، آن افراد احساس توانمندی می کنند و به احتمال بیشتری با بهره وری، کامیابی و هماهنگی با خواسته های مدیریت کار می کنند. مدیر با درگیر کردن دیگران در کسب نتایج مطلوب عملاً پایه قدرت خود را تقویت می کند. با اطلاعات بیشتر، افراد تمایل پیدا می کنند که خود سامانی، کنترل شخصی و اعتماد بیشتر را تجربه کنند. احساس توانمندی بوجود آمده احتمالاً از مخالفت افراد با مدیر و تفاوت آنان در برابر قدرت او و با تلاش در جهت حمایت خویش خواهد کاست. به جای آن احتمال دارد که آنان با مدیر توانمند همکاری کنند (وتن^۴، ترجمه اورعی یزدانی، ۱۳۸۷، ص ۵۱). بکارگیری فناوری اطلاعات به افزایش دانش و آگاهی های کارکنان و نیز غنی تر شدن محتوای مشاغل می انجامد. دانش کارکنان موجب تسلط حرفه ای آن ها بر سازمان می شود و اگر جمله معروف دانش توانایی است پذیرفته شود آنگاه می توان ادعا کرد در سازمان هایی که فناوری اطلاعات حاکم می شود، کارکنان از قدرت و توانایی بیشتری بر خوردارند (صرافی زاده، ۱۳۹۰).

- 1 . Ellis
- 2 . Egan
- 3 . Climate
- 4 . Voten

ص ۲۵۴). بکارگیری فناوری اطلاعات و به طور خاص سیستم‌های اطلاعاتی به تسهیل کنترل و نظارت بر سازمان می‌انجامد و از این طریق حیطه نظارت مدیران، بر خلاف ساختارهای سنتی که یک محدودیت به حساب می‌آید می‌تواند گسترش یابد. گسترش حیطه نظارت، تعداد مدیران سطوح میانی و کارشناسان را کاهش می‌دهد و از این طریق تعداد سطوح مدیریتی در بخش‌های میانی سازمان تقلیل می‌یابد. همچنین فناوری اطلاعات از طریق مهندسی مجدد به تقلیل فرآیندها، کاهش زمان انجام کارها و تعداد منابع انسانی در سطح عملیات می‌انجامد. که در نهایت، کاهش نیروی انسانی در سطح عملیات در کنار گسترش حیطه نظارت مدیران از طریق بکارگیری سیستم‌های مکانیزه، کارایی مدیران و سازمان را به طور چشمگیری ارتقا می‌دهند. همان گونه که بیان شد این امر به کاهش مدیران سطوح میانی و سطوح مدیریت میانی و در نتیجه مسطح شدن سازمان می‌انجامد (صرافی زاده، ۱۳۹۰ ص ۲۵۳). استفاده از فناوری اطلاعات علاوه بر اثر روی طبیعت کار و محیط کار، نحوه رقابت سازمان‌ها را هم تغییر داده است. فناوری اطلاعات موجب توسعه و بهینه‌سازی عملیات داخلی سازمان‌ها، کاهش هزینه‌های داخلی و تسریع در امر تولید شده است. فناوری اطلاعات به یاری فرآیندهای بازاریابی و فروش آمده و سرعت عمل در بازاریابی خصوصاً در مواردی که محصولات جدید موجب کاهش قیمت و پایمال شدن فرصت‌ها می‌شود بهبود بخشیده است (زرگر، ۱۳۸۸، ص ۲۱). کمال گرایی یکی از متغیرهایی است که در چند دهه گذشته به عنوان یک سازه چند بعدی مورد مطالعه قرار گرفته است. پژوهشگران مختلف در تعاریف گوناگونی که از کمال گرایی ارائه داده‌اند، به جنبه‌های منفی و ناسازگارانه‌ی آن بیشتر از جنبه‌های مثبت و سالم اهمیت داده و روی هم رفته، کمال گرایی را به عنوان یک ویژگی منفی، روان رنجور و ناسازگارانه قلمداد کرده‌اند (بلات^۱، ۱۹۹۵). رایس و دیلوو^۲ معتقدند که کمال گرایی را می‌توان به دو نوع کمال گرایی مثبت^۳ و کمال گرایی منفی تقسیم کرد. کمال گرایی مثبت همبستگی معناداری با معیارهای شخصی بالا، عملکرد مطلوب، سازگاری مثبت، واقع بینی و پذیرش محدودیت‌های شخصی دارد. در حالی که افراد با کمال گرایی منفی^۴ مرتکب اشتباهات اساسی می‌شوند دارای سطوح بالایی از خود تردیدی و خود انتقادی می‌باشند که این عوامل پیش بینی کننده پیامدهای روانشناختی منفی از جمله اضطراب، افسردگی، فقدان عزت نفس و شرم درونی می‌باشد (رایس و دیلوو، ۲۰۰۲). در سال‌های اخیر بسیاری از پژوهشگران، رویکردی چند بعدی برای

1. Blatt.s.j

2. Rice.k.G&Dellow.JP

3. positive

4. Negative

مطالعه کمال‌گرایی در پیش گرفته اند. از جمله می‌توان به هویت و فلت^۱ اشاره کرد که سه بعد برای کمال‌گرایی قائل شده اند. این ابعاد عبارتند از: کمال‌گرایی خود مدار^۲ (وضع معیارهای بالا و غیر واقع‌گرایانه برای خود)، کمال‌گرایی دیگر مدار^۳ (داشتن انتظارات بالا و غیر واقع‌بینانه درباره دیگران)، و کمال‌گرایی جامعه مدار^۴ (باور فرد مبنی بر این که دیگران از فرد، انتظار کامل بودن دارند و او باید انتظارات آنان را برآورده سازند) (هویت و فلت، ۱۹۹۱).

اگر کمال‌گرایی افراد پایین باشد باعث بوجود آمدن مشکلاتی می‌شود از جمله:
باعث پایین آمدن اعتماد به نفس در افراد می‌شود.

باعث بوجود آمدن حس خجالت و گناه در افراد می‌شود.

باعث می‌شود افراد خیلی زود دلسرد شوند و نسبت به تلاشهای آینده خود دلسرد شوند.

باعث عدم تحرک در افراد می‌شود و فرد هیچ تلاشی برای حل مشکلات نمی‌کند (اکبری، ۱۳۹۰).
جوسازمانی نگرش و رفتار کارکنان را هم به صورت مثبت (مانند بهره‌وری و رضایت شغلی) و هم به صورت منفی (مانند غیبت از کار و ترک خدمت) و به صورت مستقیم و غیر مستقیم توسط کسانی که در سازمان کار می‌کنند تحت تاثیر قرار می‌دهند، از این رو با توجه به تأثیری که جو سازمانی بر رفتار کارکنان دارد، مدیران، به ویژه در محیط رسمی سازمان‌ها باید جو مناسبی در سازمان ایجاد کنند تا به نحو مطلوب به اهداف و آرمان‌های سازمان دست یابند (سهیلی، ۱۳۹۱، ص ۶۹). بدون فرهنگ و جو مناسب در یک سازمان، تلاش‌های توانمندسازی کارکنان با شکست مواجه خواهد شد. مدیریت باید مشتاق و گذار کردن اختیار بیشتر در کار به کارکنان باشد و اجازه دهد که آنها دسترسی بیشتری به منبع و دامنه انتخاب بیشتری در انجام کار خود داشته باشند. در این راستا فرهنگ و جو سازمانی می‌تواند زمینه‌ساز بروز خلاقیت و نوآوری افراد را فراهم سازد. با توجه به تأثیری که فرهنگ سازمانی بر عملکرد و موفقیت سازمان دارد، شناسایی ویژگی‌های فرهنگ‌های سازمانی مختلف می‌تواند مدیران را در جهت فرهنگ و جو سازمانی مطلوب هدایت کند. در چنین بستری، زمینه برای بروز توانمندسازی کارکنان ایجاد می‌شود و با مشارکت افراد می‌شود از توانایی‌ها و استعداد‌های آنها بهره‌گرفت (شائمی‌برزکی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۶۳۱). تحقیقات نشان داده‌اند که جو سالم سازمانی به طور مثبت روی کارکنان تأثیرات عمیقی دارد. لذا عناصر و عوامل تشکیل‌دهنده جو، صداقت، استاندارد‌ها، مسئولیت‌ها، انعطاف‌پذیری، پاداش‌ها و تعهد گروهی است. زمانی که میزان هر یک از این ابعاد در هر یک از

1 . Hewitt.P.L & Fleet.G.L

2 . Selfe-orientdperfectionism

3 . Other-orientdperfectionism

4 . Socially-priscribed

کارکنان بالا رود افراد بوسیله محیط کارشان بر انگیخته می شوند. یعنی محیط کار بعنوان مکانی لذت بخش و سودآور تلقی می شود (زمانی، ۱۳۹۱). در دنیای فعلی، تکنولوژی اطلاعات، خمیر مایه توسعه انسانی در سازمان و جامعه است و محورهای اساسی توسعه منابع انسانی و ماهیت آن را نیز متناسب با نیاز جامعه و انسانها تعیین می کند. در توسعه منابع انسانی، همواره بایستی ظرفیتهای جدید انسانی را شناخت، تا توسعه قابلیتها و کیفیتهای انسانی به صورت یک فرایند دائمی انجام شود، تحقق این امر در گرو بهره گیری از تکنولوژی اطلاعات است. چون در فرایند تکنولوژی اطلاعات دائما اطلاعات تولید، پردازش، توزیع و مدیریت می شود، بنابراین، تکنولوژی اطلاعات زمانی حلال مشکلات خواهد بود که در خدمت توسعه و پرورش انسانها قرار گرفته و قابلیتهای انسانی با هم تلفیق و به توسعه و بهره وری منجر گردد (حسینی، ۱۳۹۱). تنها با ارتقا سطح تکنولوژی در سازمان است که کارکنان می توانند به تولید بیشتر کالا و خدمات دست یابند و باعث کارایی و اثربخشی سازمان خود شوند و با نظام دهی مناسب در زمینه های فرهنگی، سیاسی و اجتماعی موجبات زندگی بهتر را برای خود فراهم کنند. در صحنه رقابتهای اقتصادی، سازمانها و موسساتی که به تکنولوژی برتر دست می یابند، امکان بقا و رشد را می یابند و سازمانها و موسساتی که از نظر تکنولوژی عقب بمانند از صحنه خارج می شوند (عبدالکریمی، ۱۳۹۱).

شناخت متغیرهای تحقیق:

معنا و مفهوم فناوری اطلاعات و ارتباطات

فناوری اطلاعات در عصر تغییرات و تحولات شتابنده محیطی نقش حیاتی در ادامه بقای سازمانها دارند. فناوری اطلاعات این امکان را برای مدیران فراهم می سازد که با پردازش سریع اطلاعات امکان کنترل و هماهنگی ساختارهای پیچیده تر را داشته باشد. علاوه بر این فناوری اطلاعات موجب می شود عملکرد سازمان با انسجام و بازخورد سریع صورت پذیرد. (اوتارخانی، ۱۳۸۷، ص ۲۰)

فناوری اطلاعات عبارت است از روش ها و طرقی که با استفاده از ابزارها، تجهیزات، فنون و دانش و مهارتهای ویژه نیروی انسانی برای انجام اتخاذ می شوند. به همین ترتیب فرایند تبدیل اطلاعات و مواد خام به کالاهای ساخته شده را فناوری گویند. (رضاییان، ۱۳۸۸: ۳۴۱).

ابعاد فناوری اطلاعات و ارتباطات :

سیستم پشتیبانی مدیران ارشد^۱: سیستمهایی هستند که نیازهای اطلاعاتی مدیران ارشد یا اجرایی را تامین می کنند. این سیستمها بالاترین سطح را از نظر ترکیب داده ها دارا میباشد و معمولا شامل گزارشات به شکل های استاندارد بوده و دارای نمودار نیز می باشند (صرافی زاده، ۱۳۹۰، ص ۷۰).

سیستم اطلاعات مدیریت^۲: سیستمهای اطلاعاتی پشتیبانی از فرایند تصمیم گیری سازمان را به عهده دارد و یکی از منابع با ارزش سازمان تلقی میشود. سیستم اطلاعات مدیریت می تواند به شکل رسمی و غیر رسمی سازماندهی شود (صرافی زاده، ۱۳۹۰، ص ۴۵).

سیستم اتوماسیون اداری^۳: سیستم اتوماسیون اداری، کاربرد فناوری رایانه و ارتباط به منظور تسهیل امور اداری در سازمان به منظور ارتقاء کارایی آنهاست (صرافی زاده، ۱۳۹۰، ص ۶۵).

سیستم پردازش تعاملات^۴: سیستمهای اطلاعات وظیفه ای را که در رابطه با حیطه های عملیاتی سازمان مانند حسابداری، بازاریابی، فروش، تولید منابع انسانی، انبار و غیره بکار گرفته می شوند را سیستمهای پردازش تعاملات می نامند. این سیستمها تعاملات تکراری و روزمره سازمانی را پردازش می نمایند (صرافی زاده، ۱۳۹۰، ص ۵۳).

مشاغل مرتبط با فناوری اطلاعات:

مدیران، محققان و مهندسين سیستمهای رایانه ای، مهندسين الكتريك و الكترونيك، تكنسين الكتريك، تعمير كار نصب و نگهداری خطوط انتقال برق، تعميركاران تجهیزات الكترونيکی، اپراتورهای تجهیزات ارتباطی، متخصصان تعمیرات و نصب تجهیزات ارتباطی، تحلیل گر سیستم، مهندسين و کارشناسان رایانه، برنامه نویسان رایانه ای، اپراتور تجهیزات رایانه و وسایل جانبی، کاربران رایانه، تعميركاران تجهیزات شبکه. (صرافی زاده، ۱۳۹۰، ص ۹).

معانی و مفهوم کمال گرایی

هیویت و فلت^۵ (۱۹۹۰) معتقدند کمال گرایی عبارت است از: گرایش فرد به داشتن مجموعه ای از معیارهای بالای افراطی و تمرکز بر شکستها و نقصها در عملکرد.

¹Executive support system

¹⁸Information management system

¹⁹Office automation system

²⁰Transaction processing system

²¹Hewitt, P, L & Flett, G, L

بیش از یک قرن است که کمال گرایی شناخته شده است با وجود این برای سالیان زیادی بیشتر از اینکه تحقیقات تجربی به آن توجه کنند، به سادگی پزشکان آن را به عنوان یک سازه مطرح می کردند. اکثر تعاریف اولیه، عمدتاً کمال گرایی را ویژگی ناکارآمدی در نظر می گیرند. (ایجان، ۲۰۰۵)

ابعاد کمال گرایی:

۱- کمال گرایی خود مدار: این بعد از کمال گرایی از درون نشأت می گیرد و فرد در آن از انگیزه های قوی برای کامل بودن و ایجاد حالتی برتر در میان افراد همسان خود برخوردار است. وی در چنین حالتی از وسواس بیهوده و حفظ استانداردهای شخصی و خود ساخته رنج می برد، رویکرد (یا کار به نحو احسن، یا هیچ) را سر لوحه فعالیت های خود قرار می دهند. زندگی را مرکب از موفقیت های بزرگ یا شکست های سیاه می دانند و با تفکری سیاه یا سفید به تحلیل مسائل می پردازد (گنجی، ۱۳۸۴)

۲- کمال گرایی دیگر مدار: این کمال گرایی شامل انتظارات غیر واقع بینانه برای دیگران و ارزیابی سخت گیرانه از کارکرد آنان است (به عنوان مثال هر کاری که دیگران انجام می دهند باید از کیفیتی عالی و سطح بالا برخوردار باشد (گنجی، ۱۳۸۳).

۳- کمال گرایی جامعه مدار: این بعد از کمال گرایی به ادراکی اشاره دارد که فرد از دیگران دارد، مانند این باور که دیگران انتظارات غیر واقعی را بر او تحمیل می کنند، او را سخت گیرانه مورد ارزیابی قرار می دهند و به او به خاطر کامل و بی نقص بودن فشار می آورند (به عنوان مثال مردم هیچ انتظاری غیر از کامل بودن از من ندارند)، (بر آوردن انتظارات دیگران برایم مشکل است)، (مردم اطرافم از من انتظار دارند که در هر کاری موفق باشم) (گنجی، ۱۳۸۳).

ویژگی افراد کمال گرا:

- ۱- نیاز شدید به موفقیت .
- ۲- گرایش به اندیشه همه یا هیچ.
- ۳- ارزیابی سخت گیرانه از خود و دیگران.
- ۴- پرهیز از آشکار شدن عیب ها و نقص ها.
- ۵- انتظارات زیاد از خود و دیگران (اسدی، ۱۳۹۱).

معانی و مفهوم جو سازمانی

جو سازمانی، مجموعه ویژگی‌هایی است که یک سازمان را توصیف می‌کند و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد و تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. جو سازمانی، درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول به کار هستند و به نوعی درک کارکنان از سازمان خود، جو سازمان آن را شکل می‌دهد (مردانی و شهرکی واحد، ۱۳۸۹، ص ۱۲).

سازمان‌ها با شاخص‌هایی قابل شناسایی و مقایسه هستند از طریق این معیارها و شاخص‌ها است که میتوان به سلامت و پویایی سازمان پی برد. یکی از مهم‌ترین این شاخص‌ها جو سازمانی نام دارد (قرایی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳۷). جو سازمانی را یکی از عوامل عمده موثر در عملکرد سازمان‌ها می‌دانند که نفوذ بسیاری در عملکرد منابع انسانی دارد. در حقیقت، جو سازمانی میزان برآورده شدن خواسته‌های افراد را در سازمان می‌سنجد (قرایی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳۷).

ابعاد جو سازمانی:

وضوح و توافق هدف^۱: عبارت است از میزان روشن و واضح بودن هدفها برای فرد، میزان تاثیری که فرد می‌تواند بر اهداف سازمان داشته باشد (مقیم، ۱۳۹۱، ص ۱۹۷-۱۹۸).

وضوح و توافق نقش^۲: عبارت است از میزان وضوح و روشن بودن نقشی که در سازمان بر عهده فرد است (مقیم، ۱۳۹۱، ص ۱۹۷-۱۹۸).

رضایت از پاداش^۳: میزان پاداش‌هایی است که فرد از لحاظ کمک‌هایی که به سازمان می‌کند دریافت می‌دارد. میزان رضایت فرد از عضویت در سازمان (مقیم، ۱۳۹۱، ص ۱۹۷-۱۹۸).

رضایت و توافق بر رویه‌ها^۴: عبارت است از اخذ تصمیمات در یک حالت موثر و رفع و حل عدم توافق به صورت کارآمد و دادن شانس مساوی به افراد جهت ارائه دیدگاه‌هایشان در زمان بررسی مسائل و به طور کلی رضایت فرد از روش انجام کارها در سازمان رویه‌ها از فنون رسمی سازمان است که مدیران به کمک آن می‌توانند رفتار کارکنان خود را استاندارد کنند. (رایبیز، ۱۳۸۷، ص ۹۲).

²The purpose of clarity and agreement

³ Role clarity and agreement

⁴ Satisfaction of reward

⁵ Consent to the procedure

اثربخشی ارتباطات^۱: عبارت است از میزان اطلاعاتی که فرد در ارتباط با شغل خود دارد و همچنین توانایی او در انتقال اطلاعات کافی به دیگران و دریافت اطلاعات از آنها و دریافت بازخوردهای کافی در زمینه عملکرد خود از دیگران (مقیمی، ۱۳۹۱، ص ۱۹۷-۱۹۸).

عوامل تاثیر گذار بر روی جو سازمانی

عواملی که در پیدایش جو سازمانی دخالت دارند :
محیط فرهنگی :عواملی مانند ارزش ها ، سیستم اقتصادی ، هنجارها ، روش های تفکر ، ویژگی های روانی-اجتماعی .
محیط مردمی ، فردی و اجتماعی :شامل ویژگی های شخصیتی و اخلاقی افراد ،رضایت شغلی ،روحیه ،حقوق فردی و گروهی .
محیط مادی و فیزیکی :مشمول بر اندازه و بزرگی منابع و امکانات و فضا ،شرایط فیزیکی ساختمان و تکنولوژی .

محیط سازمانی :مانند مدیریت ،وضع اقتصادی ،نوع و شکل تصمیم گیری ،سطوح تامین نیازها .
ملاحظات انسانی :نظیر توجه به نیازها ،استعدادها و مشکلات افراد ،صمیمیت ، دوست داشتن و ...
حمایت :که به میزان پشتیبانی و کمک مسئولین به افراد و فراهم کردن امکانات و شرایط مادی ،روانی ،اجتماعی کار که بتوانند با دلگرمی کار خود را ادامه دهند ، بر میگردد .
هویت :یعنی میزان احساس تعلق داشتن به سازمان و خود را عضو آن دانستن .
آزادی :فرد بتواند بدون عوامل بازدارنده ،عقاید و احساسات خود را بروز دهد و از بکارگیری استعدادها ،خلاقیت و نوآوری خود ترسی نداشته باشد (اوصالی ،۱۳۹۱) .

پیشینه پژوهش در داخل و خارج کشور

یزدان شناس (۱۳۸۳) مطالعه ای را در زمینه بررسی نقش فناوری اطلاعات در کوچک سازی سازمان انجام داد و هدف خود را بررسی تاثیرات کاربرد فناوری اطلاعات بر عوامل دخیل در کوچک سازی سازمان مانند کاهش سلسله مراتب اداری، کاهش هزینه ها، ساده سازی و کوتاه شدن فرآیندهای کاری و غیره عنوان نمود.نتیجه کار وی روشن نمود که کاربرد تکنولوژی اطلاعات و کوچک سازی رابطه معنی داری وجود دارد.

²Effectiveness of communication

آدلمان^۱ (۲۰۰۰) در تحقیقی پیرامون بررسی دنیای مجازی اطلاعات، به این نتیجه رسیده است که امروزه امروزه اصطلاح فناوری اطلاعات در برگزیده طیف وسیعی از محاسبات و فناوری ها می باشد. فناوری اطلاعات وظایف بسیاری را در دنیای نوین انجام می دهد که از نصب سیستم های اطلاعاتی شروع شده و تا در طراحی شبکه های پیچیده کامپیوتریو اطلاعاتی پیش می رود.

بشارت و همکاران (۱۳۸۳) در پژوهشی به نام رابطه سبک های دل بستگی و کمال گرایی مثبت و منفی به این نتیجه رسیدن که سبک دل بستگی ایمن با کمال گرایی مثبت هم بستگی مثبت و با کمال گرایی منفی هم بستگی منفی دارد. سبک های دل بستگی اجتنابی و دوسوگرا، به عکس با کمال گرایی مثبت هم بستگی منفی و با کمال گرایی منفی هم بستگی مثبت دارند.

باردون، کان، أبرامسون، هیترتون و جوینر^۲ (۲۰۰۶) در پژوهشی به بررسی رابطه کمال گرایی و خودکارآمدی در نمونه ۴۰۶ نفری از زنان پرداختند. بررسی ها نشان داد که بین کمال گرایی القاء شده اجتماعی و خودکارآمدی هم بستگی منفی وجود دارد.

صادقی و فتاحی (۱۳۸۱) به بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال استان گیلان پرداختن و نتیجه گرفتن بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

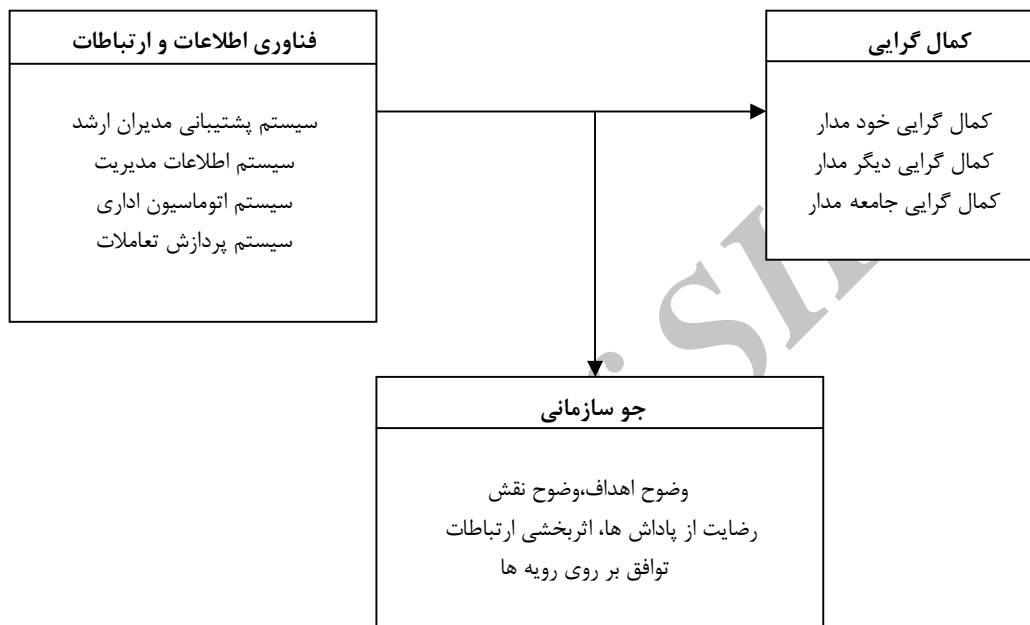
دمیکال^۳ (۲۰۰۲) با تحقیقی دریافت که جوهای مناسب سازمانی ، باعث افزایش رضایت شغلی مدیران سطوح میانی سازمان می شود.

27-Adelman

28. Bardone- cone, A.M, Abramson, L.Y, Heatherton, T.F & Joiner, T.E.

29-Dmical

مدل مفهومی تحقیق:



فرضیه های تحقیق:

۱. بین میزان بکارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۱-۱. بین میزان بکارگیری سیستم پشتیبانی مدیران ارشد با کمال گرایی کارکنان رابطه وجود دارد..
- ۱-۲. بین میزان بکارگیری سیستم اطلاعات مدیریت با کمال گرایی کارکنان رابطه وجود دارد..
- ۱-۳. بین میزان بکارگیری سیستم اتوماسیون اداری با کمال گرایی کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۱-۴. بین میزان بکارگیری سیستم پردازش مبادلات با کمال گرایی کارکنان رابطه وجود دارد.
۲. بین میزان بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان با توجه به متغیر تعدیل کننده جو سازمانی رابطه وجود دارد.

روش شناسی تحقیق:

تحقیق حاضر از نظر هدف (نوع تحقیق) کاربردی می باشد. زیرا تحقیقات کاربردی تحقیقاتی هستند که با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که توسط تحقیقات بنیادی فراهم شده برای

رفع نیازمندی های بشر مورد استفاده قرار می گیرند (حافظ نیا، ۱۳۸۰، ص ۴۱). تحقیق حاضر از حیث روش شناسی توصیفی_همبستگی به حساب می آید. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان دستگاههای اجرایی شهرستان رفسنجان به تعداد ۳۰۷۲ نفر می باشد. نمونه آماری تحقیق با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۵ نفر محاسبه شده است. روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای می باشد که هر یک از دستگاههای اجرایی شهرستان رفسنجان به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شده است.

نتایج تحقیق:

در این پژوهش جهت توصیف داده های جمع آوری شده، از انواع شاخص های آماری از جمله فراوانی، انواع جداول و نمودارها استفاده گردیده است. جهت تعیین همبستگی از آزمون های همبستگی پیرسون، اسپیرمن و کندال استفاده شده است. کلیه تجزیه و تحلیل ها بوسیله نرم افزار آماری SPSS، انجام شده است

فرضیه اصلی ۱: بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۷ آمده است.

جدول ۱: ضریب همبستگی بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان

متغیر	کمال گرایی کارکنان		نوع ارتباط
	همبستگی		
فناوری اطلاعات و ارتباطات	پیرسون		دارد
	ضریب همبستگی	p-مقدار	
	-۰/۲۰۹	۰/۰۰۲	

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می‌دهد که فرض H_0 رد می‌شود و بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0/05$) و $-0/209$ ($r =$) که این رابطه به صورت معکوس می‌باشد.

فرضیه فرعی ۱: بین میزان به کارگیری سیستم پردازش معاملات با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین میزان به کارگیری سیستم پردازش معاملات با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین میزان به کارگیری سیستم پردازش معاملات با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین میزان به کارگیری سیستم پردازش با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان از ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۸ آمده است.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین میزان به کارگیری سیستم پردازش معاملات با کمال گرایی کارکنان

متغیر	کمال گرایی کارکنان			
	همبستگی			
سیستم پردازش مبادلات	کندال		اسپیرمن	
	ضریب همبستگی	-p مقدار	ضریب همبستگی	-p مقدار
	-0/011	0/808	-0/015	0/813
نوع ارتباط	وجود ارتباط		ندارد	

در سطح 0/05 معنی دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می‌دهد که فرض H_0 رد نمی‌شود و بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد ($P > 0/05$) ، $-0/011$ و $-0/015$ ($r =$).

فرضیه فرعی ۲: بین میزان به کارگیری اتوماسیون اداری با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین میزان به کارگیری اتوماسیون اداری با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین میزان به کارگیری اتوماسیون اداری با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین میزان به کارگیری اتوماسیون اداری با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان از ضریب همبستگی کندال واسپیرمن استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول 9 آمده است

جدول ۳: ضریب همبستگی بین میزان به کارگیری اتوماسیون اداری با کمال گرایی کارکنان

نوع ارتباط	وجود ارتباط	کمال گرایی کارکنان				متغیر
		همبستگی				
	ندارد	اسپیرمن		کندال		اتوماسیون اداری
		p-مقدار	ضریب همبستگی	p-مقدار	ضریب همبستگی	
		۰/۰۸۳	-۰/۱۱۱	۰/۰۷۵	-۰/۰۸۳	

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می دهد که فرض H_0 رد نمی شود و بین میزان به کارگیری اتوماسیون اداری با کمال گرایی کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد ($P > 0.05$ ، -0.083 و $r = -0.111$).

: فرضیه فرعی ۳: بین میزان به کارگیری پشتیبانی مدیران ارشد با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین میزان به کارگیری پشتیبانی مدیران ارشد با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین میزان به کارگیری پشتیبانی مدیران ارشد با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین میزان به کارگیری پشتیبانی مدیران ارشد با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان از ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱۰ آمده است.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین میزان به کارگیری پشتیبانی مدیران ارشد با کمال گرایی کارکنان

متغیر	کمال گرایی کارکنان				
	همبستگی				
پشتیبانی مدیران ارشد	ندارد	کنندال اسپیرمن			
		ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی
		-۰/۰۸۶	۰/۰۶۰	-۰/۱۱۶	۰/۰۷۰

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می‌دهد که فرض H_0 رد نمی‌شود و بین میزان به کارگیری پشتیبانی مدیران ارشد با کمال گرایی کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد ($P > 0/05$ ، $T = -0/116$ و $-0/086$).

فرضیه فرعی ۴: بین میزان به کارگیری سیستم اطلاعات مدیریت با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین میزان به کارگیری سیستم اطلاعات مدیریت با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین میزان به کارگیری سیستم اطلاعات مدیریت با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین میزان به کارگیری سیستم اطلاعات مدیریت با کمال گرایی کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان از ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱۱ آمده است.

جدول ۵: ضریب همبستگی بین میزان به کارگیری سیستم اطلاعات مدیریت با کمال گرایی کارکنان

متغیر	کمال گرایی کارکنان				
	همبستگی				
سیستم اطلاعات مدیریت	دارد	کنندال اسپیرمن			
		ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی
		-۰/۱۱۸۶	۰/۰۰۰	-۰/۲۶۱	۰/۰۰۰

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می‌دهد که فرض H_0 رد می‌شود و بین میزان به کارگیری سیستم اطلاعات مدیریت با کمال گرایی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0/05$ ، $r = 0/186$ و $t = -0/261$) که این رابطه به صورت معکوس می‌باشد.

فرضیه اصلی ۲: بین میزان بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان با توجه به نقش تعدیل کننده جو سازمانی رابطه وجود دارد.

H_0 : بین میزان بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان با توجه به نقش تعدیل کننده جو سازمانی رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین میزان بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان با توجه به نقش تعدیل کننده جو سازمانی رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون به منظور بررسی اثر تعدیل کننده جو سازمانی در تبیین واریانس کمال گرایی کارکنان در جدول ۱۷ نشان داده شده است. نتایج تحلیل رگرسیون در مدل ۱ نشان می‌دهد که رابطه متغیرهای فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی $0/238$ بوده که $4/9$ درصد نمره های توانمندسازی شغلی را به طور معنادار تبیین می‌کند. مدل ۲ رابطه بین متغیر پیش بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و متغیر ملاک کمال گرایی کارکنان را پس از ورود اثر تعدیل کننده جو سازمانی نشان می‌دهد. با مقایسه مدل ۱ و ۲ ملاحظه می‌شود که جو سازمانی سبب افزایش R^2 به میزان $1/1$ درصد بوده که این میزان معنادار است ($\Delta R^2 = 0/011$ ، $\Delta F = 5/751$ و $P = 0/000$). مدل ۲ نشان می‌دهد که $1/1$ درصد از واریانس مشاهده شده در نمره های کمال گرایی کارکنان توسط اثر تعدیل کننده جو سازمانی تبیین می‌شود.

نتایج حاصل از نشان می‌دهد که فرض H_0 رد می‌شود بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی کارکنان با توجه به نقش تعدیل کننده جو سازمانی رابطه وجود دارد ($P < 0/05$).

جدول ۶: تحلیل واریانس مدل رگرسیون بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	R	R ²	F مقدار	P مقدار
رگرسیون	۲/۵۳۲	۱	۲/۵۳۰	۰/۲۰۹	۰/۰۴۴	۱۱/۰۶۹	۰/۰۰۱
باقی مانده	۵۵/۵۳۷	۲۴۳	۰/۲۲۹				
جمع	۵۸/۰۶۷	۲۴۴	-				

جدول ۷: ضرایب مدل رگرسیون بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی

متغیر	برآورد β	خطای معیار	برآورد استاندارد	مقدار t	P مقدار
ثابت	۳/۳۳۹	۰/۱۵۴	-	۲۱/۷۴۲	۰/۰۰۰
توانمندسازی	-۰/۱۶۱	۰/۰۴۹	-۰/۲۰۹	-۳/۳۲۷	۰/۰۰۱

جدول ۸: نتایج تحلیل رگرسیون بر اساس مدل ۱ و ۲

مدل	R	R ²	R ² تعدیل شده	ΔR^2	F مقدار	P مقدار
۱	۰/۲۳۸	۰/۰۵۶	۰/۰۴۹	۰/۰۵۶	۱۱/۰۶۹	۰/۰۰۱
۲	۰/۲۵۸	۰/۰۶۷	۰/۰۵۵	۰/۰۱۱	۵/۷۵۱	۰/۰۰۱

مدل ۱- متغیرهای پیش بین: فناوری اطلاعات و ارتباطات و جو سازمانی
 مدل ۲- متغیرهای پیش بین: فناوری اطلاعات و ارتباطات و جو سازمانی و اثر تعدیل کننده جو سازمانی
 در تبیین واریانس کمال گرایی کارکنان

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی تحقیق مطالعه بررسی رابطه ی بین میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال گرایی با توجه به نقش تعدیل کننده جو سازمانی در دستگاههای اجرایی شهرستان رفسنجان می باشد. فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان متغیر پیشبین شامل سیستم پردازش تعاملات، اتوماسیون اداری، سیستم اطلاعات مدیریت و پشتیبانی مدیران

ارشد می‌باشد. کمال‌گرایی به عنوان متغیر ملاک با مولفه‌های کمال‌گرایی خودمدار، کمال‌گرایی دیگرمدار و کمال‌گرایی جامعه‌مدار مورد بررسی قرار گرفت و جو سازمانی به عنوان متغیر ملاک با مولفه‌های وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بررسی آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد، بین میزان اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی کارکنان، بین سیستم اطلاعات مدیریت رابطه وجود دارد و این رابطه به صورت معکوس است که با تحقیقات امامی پور و همکاران که به بررسی ارتباط بین کمال‌گرایی با سلامت عمومی دانشجویان پرداخت و این رابطه به صورت معکوس است و همچنین پژوهش‌های زانگ و همکاران در مورد رابطه بین جوانب منفی کمال‌گرایی با فرسودگی تحصیلی بیانگر رابطه معکوس است همخوانی دارد و همچنین پژوهش‌های اشبی و ریس (۲۰۰۲) به بررسی رابطه میان ابعاد سازگاران و ناسازگاران کمال‌گرایی با عزت‌نفس پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که کمال‌گرایی سازگاران با عزت‌نفس رابطه مثبت دارد و کمال‌گرایی ناسازگاران با عزت‌نفس رابطه منفی دارد. پس می‌توان استدلال کرد مدیران باید در سازمانها تا می‌توانند از فناوری‌های پیشرفته استفاده کنند تا کمال‌گرایی را در کارکنان کاهش دهند تا بهره‌وری کارکنان افزایش یابد. و بین سیستم پردازش تعاملات با کمال‌گرایی کارکنان، بین اتوماسیون اداری با کمال‌گرایی کارکنان و بین پشتیبانی مدیران ارشد با کمال‌گرایی کارکنان در محیط کار رابطه وجود ندارد با پژوهش‌های امامی پور و همکاران که درباره رابطه بین ویژگی شخصیتی با وجدان بودن با کمال‌گرایی رابطه معنا داری وجود ندارد همخوانی دارد.

محدودیت‌های تحقیق

این تحقیق نیز همانند بسیاری از تحقیقات (به ویژه در ایران) با موانع و محدودیت‌های خاص خود مواجه بود از جمله:

- ۱- عدم هماهنگی‌های لازم جهت کسب مجوز توزیع پرسشنامه تحقیق در میان کارکنان و مدیران دستگاه‌های اجرائی شهر رفسنجان.
- ۲- عدم همکاری برخی از مسئولین واحد‌ها در توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها
- ۳- عدم انگیزه و رغبت برخی از کارکنان در تکمیل پرسشنامه و عودت آن

- ۴- عدم آشنایی برخی از افراد جامعه آماری با فرهنگ تحقیق و ترس آنان از اینکه اطلاعات این پرسشنامه موقعیت کاری آنان را به خطر بیندازد.
- ۵- یکی دیگر از محدودیت های تحقیق، محدودیت ناشی از خطای واریانس مشترک می باشد. زمانی که متغیر های پیش بین و ملاک از منبع یکسانی حاصل می شوند ممکن است خطای ناشی از خود گزارش دهی به وجود آید.

پیشنهادهات

با توجه به نتایج به دست آمده از این تحقیق پیشنهاد های زیر ارائه می گردد

۱- از آنجا که بین سیستم اطلاعات مدیریت با کمال گرایی رابطه معکوس وجود دارد پس مدیران سازمانها باید از فناوری بیشتر استفاده کنند تا باعث کم شدن کمال گرایی منفی در کارکنان شود.

باردون، کان، أبرامسون، هیترتون و جوینر^۱ (۲۰۰۶) در پژوهشی به بررسی رابطه کمال گرایی و خودکارآمدی در نمونه ۴۰۶ نفری از زنان پرداختند. بررسی ها نشان داد که بین کمال گرایی القاء شده اجتماعی و خودکارآمدی همبستگی منفی وجود دارد.

¹ . Bardone- cone, A.M, Abramson, L.Y, Heatherton, T.F & Joiner, T.E.

فهرست منابع فارسی

- ۱-اسدی، معصومه، (۱۳۹۱). مقاله خوبی‌ها و بدی‌های کمال‌گرایی، روزنامه جام جم.
- ۲-اکبری، علی، (۱۳۹۰). مقاله کمال‌گرایی چیست، سایت مردمان.
- ۳-اوتارخانی، علی، (۱۳۸۷). (تأثیر فناوری اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی بر ارتباطات سازمانی) پیام مدیریت شماره ۴۶.
- ۴-اوصالی، محمد، (۱۳۹۱). مقاله بررسی رابطه بین جو مدارس و اثر بخشی آن‌ها، وبلاگ مهرآباد.
- ۵-بشارت، محمدعلی و جوشن لو، محسن و میرزمانی، سیدمحمود (۱۳۸۳). رابطه سبک‌های دل‌بستگی و کمال‌گرایی مثبت و منفی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی: ۸۰-۶۳.
- ۶-حافظ‌نیا، محمدرضا، (۱۳۸۰) مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- ۷-حسینی، احمد، (۱۳۹۱). مقاله تکنولوژی اطلاعات و نقش آن در تعالی سازمان، سایت باشگاه اندیشه.
- ۸-رابینز، استیفن پی ۱۳۸۷ تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها) ترجمه: الوانی و دانایی فرد. تهران: انتشارات صفار.
- ۹-رضائیان، علی، (۱۳۸۸). مبانی سازمان و مدیریت/علی رضائیان-تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- ۱۰-زرگر، محمود، (۱۳۸۸). اصول فناوری اطلاعات/مؤلف محمود زرگر، ویراستار ابوالقاسم زرگر-تهران: بهینه.
- ۱۱-زمانی، رمضان، (۱۳۹۱). مقاله جو سازمانی مثبت‌تر یعنی روابط انسانی آسان‌تر، سایت آفتاب.
- ۱۲-سهیلی، سارا، (۱۳۹۰). شناسایی میزان تاثیر جو سازمانی بر نوآوری، توسعه کارآفرینی، سال پنجم، جلد دوم، تابستان، ۶۷-۸۶.
- ۱۳-شائمی برزکی، علی، حاتم پورآذرخوانی، فاطمه و رادمهر، رضا (۱۳۹۲)، رابطه فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه. مجله تحقیقات نظام سلامت: ۶۳۹-۶۳۰.
- ۱۴-صادقی، عباس و فتحی، بهمن (۱۳۸۱). بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آکوزش و پرورش کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ۱۵-صرافی زاده، اصغر، (۱۳۹۰). فناوری اطلاعات در سازمان (مفاهیم و کاربردها)/مؤلف اصغر صرافی زاده-تهران: میر.

- ۱۶- عبدالکریمی، مهوش، (۱۳۹۱). مقاله مدیریت دانش، فناوری و خلاقیت و نقش آنها در بهبود کارایی و اثربخشی فرایندها، مجله الکترونیکی ویستا.
- ۱۷- قرایی، حجت الله و بهرامی، محمد امین و حمیدی، یدالله و تاپاک، لیلی و عسگری، روح الله. (۱۳۹۲). رابطه جو سازمانی و پاسخگویی در بیمارستان های منتخب دولتی، خصوصی و خیریه شهرستان های همدان و یزد. مجله مدیریت و درمان ۱۳۹۲: ۳۵-۴۷.
- ۱۸- گنجی، محمد (۱۳۸۴). بررسی رابطه میان میزان و ابعاد کمال گرایی با عملکرد تحصیلی، افسردگی و اضطراب دانش آموزان دبیرستانی شهر تهران. دانشکده روانشناسی دانشگاه علامه طباطبائی
- ۱۹- مردانی، مرجان و شهرکی واحد، عزیز (۱۳۸۹). ارتباط بین ویژگی های شخصیتی بیمارستان های خصوصی و جو سازمانی نجف آباد، مجله اداره سلامت ۱۳۸۹: ۱۲.
- ۲۰- نوربخش، مهوش و میرنادری، علی اکبر (۱۳۸۴). بررسی رابطه ی بین جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز. فصلنامه المپیک، ا، سال سیزدهم.
- ۲۱- وتن، دیوید ای، (۱۳۸۷). تواناسازی کارکنان / {دیوید آلد وتن، کیم اس. کمرون}، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی- کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- ۲۲- یزدان شناس، مهدی (۱۳۸۳). بررسی نقش فناوری اطلاعات در کوچک سازی سازمان ها، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، تهران: دانشگاه تهران.

فهرست منابع انگلیسی:

- 1-Adeal man,c.(2000)Aparallel post secendery universe:the certification system in information technology.washington.D.C:u.s.Department of education.
- 2- Bardone- Cone, A.M, Abramson, L.Y, Heatherton, T.F. & Joiner, T.E. (2006). Perfectionism, Self efficacy in Women, Department of Psychological Sciences, university of Missouri- Colombia.
- 3-Bllat, S, J (1995). The destructiveness of perfectionism: implications for the treatment of depression. American psychologist ,50, 1003-1020.
- 4-burton-jones,Anderw,Hubona,Geoffreys.(2006).The mediation of external in the technology acceptance model.
- 5-Demichel.D.(2002).Dimensions of job satisfaction associate with mid-ievei collegiate recreation program administrators,journal of recerch Quartly,73(1).110.

6- Hewih, P.L; Felt, G.L (1991). Prefectionism in the self and social context:conceptualization, assessment and association with pschopathology. Personality and social psychology, 60, 456-470...

7-Rice.KG, Dellow.JP (2002) perfectionism and self-development : implication collegea adjustment, journal counsel Dev, 82, (2) ,188-197.

hive of SID