

ارزیابی تاثیر آموزش مهارت‌های ICDL بر عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود از دید فراگیران

سیدرضا میرحسینی^۱ / محمد امیری^۲ / فریبا امین‌هراتی^۳ / مهدی کلاته‌بایی^۴ / شیمانا نادی^۵

چکیده

مقدمه: امروزه سازمان‌ها برای سازگاری با محیط در حال تغییر و تحول و ارائه خدمات به روز و با کیفیت، بر آموزش دوره‌های فناوری اطلاعات به نیروی انسانی خود تاکید می‌ورزند. مطالعه حاضر با هدف ارزیابی تاثیر آموزش مهارت‌های ICDL بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود انجام شد.

روش پژوهش: مطالعه حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی است که به شیوه مقطعی در سال ۱۳۹۲ بر روی ۳۰۰ نفر از کارکنان شاغل به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شد. داده‌های مورد نیاز بوسیله پرسشنامه ۴۰ سوالی گردآوری و پس از ورود در نرم‌افزار SPSS16 به کمک آزمون کای دو تحلیل و نتایج بصورت جداول توزیع فراوانی نمایش داده شد.

یافته‌ها: از دیدگاه کارکنان دوره‌های آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه کامپیوتر ۹۷/۳٪ در میزان یادگیری، ۹۷٪ بر کیفیت کاری، ۹۹/۳٪ بر سازماندهی محتوای آموزشی، ۸۰/۷٪ بر کاهش تخلفات، ۹۵٪ بر بازآفرینی ذهنی، ۹۳/۷٪ بر تغییر فرهنگ سازمانی و ۹۸٪ بر عملکرد آنها موثر بوده است. اما در حیطه هزینه ۱۰۰٪ افراد معتقد بودند که دوره‌های آموزشی مهارت‌های ICDL بر کاهش هزینه‌ها تاثیر اندکی داشته است. آزمون کای دو رابطه معنی‌داری را بین عملکرد کارکنان با جنسیت، واحد محل خدمت، تحصیلات و سن نشان نداد ولی بین عملکرد کارکنان با نوع استخدام رابطه معنی‌داری مشاهده شد ($P=0/012$).

نتیجه‌گیری: نتایج حاکی از تاثیر مثبت آموزش مهارت‌های هفت‌گانه بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود بوده که با توجه به عدم ارائه این دوره‌ها برای حدود ۵۰ درصد از کارکنان، برگزاری این دوره‌ها برای کلیه کارکنان می‌تواند کمک شایانی به بهبود عملکرد دانشگاه نماید.

کلید واژه‌ها: فناوری اطلاعات، ICDL، کارکنان، عملکرد، آموزش

- ۱- کارشناس معاونت توسعه مدیریت و منابع، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، شاهرود، ایران
- ۲- استادیار مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، شاهرود، ایران
- ۳- مدیر آموزش معاونت توسعه مدیریت و منابع، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، شاهرود، ایران
- ۴- کارشناس معاونت توسعه مدیریت و منابع، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، شاهرود، ایران
- ۵- کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، شاهرود، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: shimana.naderi68@gmail.com

مقدمه

رشد روزافزون دانش بشری باعث تغییرات شگرف در دنیای کسب و کار شده است [۱]. تکنولوژی به طور مداوم و با شتابی بی‌مانند در حال تحول و پیشرفت است [۲] و هیچ کدام از سازمان‌های عصر حاضر را از تاثیرات خود در امان نگذاشته است [۳]. گسترش روزافزون علم و فناوری باعث شکل‌گیری ساختارهای سازمانی متفاوت نسبت به گذشته شده و هر سازمانی برای هماهنگ شدن با این تغییرات سریع و رو به رشد، کانال‌های ارتباطی درون سازمانی خود را مناسب با این تحولات تغییر داده است [۴]. از آنجایی که نیروی انسانی مهم‌ترین رکن در سازمان‌ها است [۵]، لذا توانمندسازی این سرمایه انسانی مستلزم انجام فعالیت‌های آموزشی منظم و مستمر در تمامی سطوح سازمانی می‌باشد [۶]. امروزه کمتر سازمانی است که بدون آموزش کارکنان خود بتواند به بهبود و توسعه دست یابد. فناوری اطلاعات به عنوان یک زیر ساخت جدید توجه زیادی را به توانمندسازی کارکنان در سازمان‌ها به خود جلب کرده است [۷]، از اینرو سازمان‌ها برای سازگاری با محیط در حال تغییر و تحول و ارائه خدمات به روز و با کیفیت، بر آموزش دوره‌های فن‌آوری اطلاعات به نیروی انسانی خود تاکید می‌ورزند [۸]. علاوه بر آن توسعه روز افزون قابلیت‌های رایانه‌ای، نحوه ارتباطات بین افراد و سازمان‌ها را به شدت دگرگون ساخته است [۹]. در این راستا برخورداری کارکنان از دانش کامپیوتر به منظور استفاده از منابع روز افزون علمی، ایجاد ارتباط و مشارکت فعال در مجامع بین‌المللی، بهره‌گیری از سیستم اتوماسیون اداری و اینترنت جهت انجام وظایف محوله حائز اهمیت است [۱۰]، علاوه بر آن تکنولوژی اطلاعات در توسعه مهارت‌های حرفه‌ای، کمک به نهادینه شدن تغییر و نوآوری، تقویت مهارت ادراکی، تقویت مهارت تصمیم‌گیری [۱۱]، به وجود آوردن روحیه پژوهشی در کارکنان و کمک به شکل‌گیری تفکر استاندارد نقش مؤثری دارد [۱۲]. به همین جهت توجه جدی به آموزش استفاده از اطلاعات در چارچوب

کسب مهارت‌های لازم نظیر گواهینامه بین‌المللی کار با کامپیوتر "ICDL" (International Computer Driving License) که یکی از مهارت‌های سواد اطلاعاتی است برای تمامی کارکنان سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد [۱۳]. بر همین اساس دولت نیز با برنامه‌ای ملی موسوم به تکفا تلاش همه جانبه‌ای را به منظور بسترسازی، توسعه و آموزش همگانی کامپیوتر و فناوری اطلاعات دنبال می‌کند [۱۴] و برای تمامی کارکنان دستگاه‌های دولتی دوره‌هایی تحت عنوان دوره‌های آموزشی ICDL در نظر گرفته است [۱۵]، تا در راستای سرعت و دقت انجام کار با رایانه و استفاده از این فناوری، کارکنان دولت بتوانند در سرعت بخشی و کاهش بوروکراسی اداری و تحقق دولت الکترونیک گام بزرگی بردارند [۱۶]. دانشگاه علوم پزشکی شاهرود نیز از سال ۱۳۸۳ در این زمینه فعالیت‌های خود را آغاز و با همکاری پارک علم و فناوری به آموزش کارکنان مبادرت نموده است حال که چند سالی از برگزاری دوره‌های فناوری اطلاعات گذشته، ضروری است که قابلیت‌ها و تاثیرات این دوره‌ها بر کارکنان سازمان مورد ارزشیابی قرارگیرد. لذا مطالعه حاضر با هدف ارزیابی تاثیر آموزش مهارت‌های ICDL بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود از دید فراگیران انجام شده است.

روش پژوهش

مطالعه حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی است که به شیوه مقطعی در سال ۱۳۹۲ انجام شد. جامعه پژوهش کلیه کارکنان رسمی، پیمانی، قراردادی و تبصره‌ای شاغل در حوزه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی شاهرود بوده که تعداد ۳۰۰ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و وارد مطالعه شدند. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از پرسشنامه "تعیین تاثیر آموزش مهارت‌های ICDL بر عملکرد کارکنان" استفاده گردید، روایی پرسشنامه توسط اساتید دانشگاه تایید و پایایی آن با محاسبه آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۶۶ حاصل گردید. پرسشنامه

محل خدمت ($P=0/027$)، تحصیلات ($P=0/030$)، سن ($P=0/013$) و نوع استخدام مشاهده گردید ($P=0/013$) همچنین در حیطه کیفیت کاری آزمون کای دو رابطه معنی داری را بین کیفیت کار با جنسیت، تحصیلات و سن نشان نداد ($P \geq 0/05$) ولی بین کیفیت کاری با واحد محل خدمت ($P=0/004$) و نوع استخدام ($P=0/029$) رابطه معنی داری مشاهده شد. در حیطه هزینه‌های سازمان آزمون کای دو رابطه معنی داری را بین کاهش هزینه‌های سازمان و جنسیت، تحصیلات، سن و نوع استخدام نشان نداد ($P \geq 0/05$) اما رابطه معنی داری بین کاهش هزینه‌های سازمان و واحد محل خدمت مشاهده گردید ($P=0/039$). همچنین در حیطه تخلفات کاری با آزمون کای دو رابطه معنی داری بین کاهش تخلفات کاری و متغیرهای جنسیت، محل خدمت، تحصیلات، سن و نوع استخدام مشاهده نگردید ($P \geq 0/05$) در حیطه بازآفرینی ذهنی نیز با آزمون کای دو رابطه معنی داری بین بازآفرینی ذهنی و جنسیت، تحصیلات، سن و نوع استخدام مشاهده نگردید ($P \geq 0/05$) اما بین بازآفرینی ذهنی با واحد محل خدمت رابطه معنی داری وجود داشت ($P=0/040$). در حیطه فرهنگ سازمانی نیز با آزمون کای دو رابطه معنی داری بین تغییر فرهنگ سازمانی و جنسیت، تحصیلات، سن و نوع استخدام مشاهده نگردید ($P \geq 0/05$) ولی بین تغییر فرهنگ سازمانی و واحد محل خدمت رابطه معنی داری وجود داشت ($P=0/012$). همچنین با آزمون کای دو رابطه معنی داری بین سازماندهی محتوای دوره‌های آموزشی و جنسیت، واحد محل خدمت، تحصیلات و سن مشاهده نگردید ($P \geq 0/05$) در حالی که با نوع استخدام رابطه وجود داشت ($P=0/051$). در مجموع آزمون کای دو رابطه معنی داری را بین عملکرد کارکنان با جنسیت، واحد محل خدمت، تحصیلات و سن نشان نداد ($P \geq 0/05$) ولی بین عملکرد کارکنان با نوع استخدام رابطه معنی داری مشاهده شد ($P=0/012$) (جدول ۳).

حاضر دارای ۶ سوال دموگرافیک و ۳۴ سوال اختصاصی در محورهای توانایی یادگیری (۸ سوال)، کیفیت کاری (۸ سوال)، کاهش هزینه‌های سازمان (۲ سوال)، کاهش تخلفات (۱ سوال)، بازآفرینی ذهنی (۳ سوال)، تغییر فرهنگ سازمانی (۴ سوال)، سازماندهی محتوای آموزشی (۸ سوال) بود. سوالات پرسشنامه به صورت چهار گزینه‌ای مطرح و گزینه‌های آن به صورت خیلی کم، کم، زیاد و بسیار زیاد بوده که امتیاز آن به ترتیب بین ۱ تا ۴ بود. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم‌افزار SPSS16 و به کمک آزمون کای دو مورد تحلیل قرار گرفت و نتایج بصورت جداول توزیع فراوانی نمایش داده شد.

یافته‌ها

۶۲/۳٪ افراد مطالعه حاضر زن بودند، ۶۳/۷٪ از افراد دارای مدرک لیسانس، ۱۵٪ دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۱/۳٪ دیپلم و ۹٪ دارای مدرک فوق لیسانس بودند. بیشتر افراد مورد مطالعه (۵۵/۳٪) در گروه سنی ۳۵ - ۲۵ سال قرار داشتند. ۵۳/۳٪ افراد مورد مطالعه دارای سابقه کار کمتر از ۱۰ سال، ۲۹/۷٪ سابقه بین ۲۰ - ۱۰ سال و ۱۷٪ سابقه کار بین ۳۰ - ۲۰ سال داشتند. از میان افراد مورد مطالعه ۳۸/۷٪ استخدام رسمی، ۳۰/۷٪ پیمانی، ۲۴٪ قراردادی و مابقی طرحی و شرکتی بودند. میانگین امتیاز بدست آمده در حیطه‌های مورد نظر در جدول ۱ آورده شده است.

از نظر کارکنان اجرای دوره‌های آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه، ۹۷/۳٪ بر توانایی یادگیری، ۹۷٪ بر کیفیت کاری، ۸۰/۷٪ بر کاهش تخلفات، ۹۵٪ بر بازآفرینی ذهنی، ۹۳/۷٪ بر تغییر فرهنگ سازمانی، ۹۹/۳٪ بر سازماندهی محتوای آموزشی و در مجموع ۹۸٪ بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت داشته است اما در حیطه هزینه‌های سازمانی ۱۰٪ افراد معتقد بودند که اجرای دوره‌های آموزشی ICDL تاثیر اندک بر کاهش هزینه‌های سازمان داشته است (جدول ۲). در حیطه توانایی یادگیری با آزمون کای دو رابطه معنی داری بین یادگیری با جنسیت ($P=0/021$)، واحد

بحث و نتیجه‌گیری

پیشرفت‌های تکنولوژی در زمینه رایانه، سبب شده است افراد در زمینه‌های مختلف شغلی اهمیت کاربرد آن را درک کنند و از تاثیر آن بر سازمان واقف باشند، فناوری اطلاعات، امروزه به عنوان ابزاری توانمند در تمامی سازمان‌ها مورد استفاده قرار گرفته است. فناوری‌های اطلاعاتی، این توانایی را دارند که فرآیند آموزش و یادگیری را تسهیل کنند، از آنجا که هدف هر تلاش آموزشی ایجاد تغییرات مطلوب در رفتار یادگیرنده است، آگاهی یافتن و حصول اطمینان از تحقق چنین هدفی مستلزم ارزشیابی نتایج برنامه‌های آموزشی است. نتایج مطالعه حاضر نشان داد از نظر کارکنان اجرای دوره‌های آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه بر توانایی یادگیری، کیفیت کاری، کاهش تخلفات، بازآفرینی ذهنی، تغییر فرهنگ سازمانی، سازماندهی محتوای آموزشی و در مجموع بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت داشته دارد اما در حیطه هزینه‌های سازمانی افراد معتمد بودند که اجرای دوره‌های آموزشی ICDL تاثیر اندک بر کاهش هزینه‌های سازمان داشته است. از دیدگاه فراگیران برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌های ICDL در میزان یادگیری کارکنان تاثیر زیادی داشته است که با نتایج پژوهش‌های فرشباف‌خلیلی و همکاران [۲]، جهانیان و همکاران [۴،۳]، نصرت پناه و همکاران [۵]، فضلی و همکاران [۱۲]، افسه و همکاران [۱۴]، ایزدی و همکاران [۱۶]، قربانی و همکاران [۱۷]، حمیدی و همکاران [۲۰] و نژاد ایرانی و همکاران [۲۱] مطابقت دارد، در حالی که نتایج مطالعه نوایی [۷] و کردزنگنه و همکاران [۱۵] حاکی از عدم اثربخشی دوره‌های آموزشی ICDL در عملکرد کارکنان است. شاید یکی از دلایل عدم بهبود عملکرد کارکنان در مطالعات فوق، وابستگی اندک عملکرد کارکنان به استفاده از کامپیوتر و مهارت‌های هفت‌گانه در سازمان‌های مورد مطالعه است.

مطالعات [۱۸،۱۶،۱۲،۴،۲] مطابقت دارد. از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود دوره‌های آموزشی مهارت‌های ICDL در بهبود خلاقیت و بازآفرینی ذهنی کارکنان تاثیر زیادی داشته است که با نتایج مطالعات افسه و همکاران [۱۴]، نخعی و همکاران [۱۹] و حمیدی و همکاران [۲۰] مطابقت دارد آنان نیز در مطالعات خود بیان داشتند برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه کامپیوتر و فناوری اطلاعات با افزایش خلاقیت کارکنان ارتباط مثبت دارد و باعث بهبود خلاقیت بیشتر، توسعه و جذابیت شغلی می‌گردد.

همچنین یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود دوره‌های آموزشی مهارت‌های ICDL در کاهش تخلفات کارکنان تاثیر داشته است ایزدی و همکاران [۱۶] و حمیدی و همکاران [۲۰] نیز در مطالعه خود بیان داشتند گذراندن دوره‌های آموزشی ICDL بر کاهش تخلفات اداری، کاهش ضریب خطا و اشتباهات کارکنان تاثیر مثبت داشته است.

در مجموع کارکنان در مطالعه حاضر بیان داشتند گذراندن دوره‌های آموزشی ICDL در بهبود عملکرد کاری آنها موثر است که با نتایج مطالعات فرشباف‌خلیلی و همکاران [۲]، جهانیان و همکاران [۴،۳]، نصرت پناه و همکاران [۵]، فضلی و همکاران [۱۲]، افسه و همکاران [۱۴]، ایزدی و همکاران [۱۶]، قربانی و همکاران [۱۷]، حمیدی و همکاران [۲۰] و نژاد ایرانی و همکاران [۲۱] مطابقت دارد، در حالی که نتایج مطالعه نوایی [۷] و کردزنگنه و همکاران [۱۵] حاکی از عدم اثربخشی دوره‌های آموزشی ICDL در عملکرد کارکنان است. شاید یکی از دلایل عدم بهبود عملکرد کارکنان در مطالعات فوق، وابستگی اندک عملکرد کارکنان به استفاده از کامپیوتر و مهارت‌های هفت‌گانه در سازمان‌های مورد مطالعه است.

در مطالعه حاضر تمامی افراد مورد مطالعه بیان داشتند که گذراندن آموزش‌های ICDL تاثیر اندکی بر کاهش هزینه‌های سازمانی داشته است در حالی که

سازمان خواهد نمود. همچنین متناسب سازی آموزش‌ها با توجه به نیازهای متفاوت کارکنان در سطوح مختلف سازمانی و همچنین بسترسازی سخت‌افزاری و نرم‌افزاری در سطوح گوناگون سازمان برای اجرا و استفاده بهتر از دانش کامپیوتر و فناوری اطلاعات در انجام امور سازمانی پیشنهاد می‌گردد.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل کار تحقیقاتی مصوب شماره ۹۱۳۵ دانشگاه علوم پزشکی شاهرود است. نویسندگان از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، سرکار خانم شهربانو داوودی و آقایان سیدعلی حبیبی و محمد مهدی اندرزگو که ما را در انجام مطالعه یاری نمودند تقدیر و تشکر می‌نمایند.

جهانیان و همکاران [۵]، فضلی و همکاران [۱۲]، افشه و همکاران [۱۴] و کشتکاران و همکاران [۱۸] در مطالعه خود بیان داشتند گذراندن دوره‌های آموزشی ICDL توسط کارکنان موجب کاهش هزینه‌های سازمانی شده است که با نتایج مطالعه حاضر هم‌خوانی ندارد. با توجه به اینکه استفاده از کامپیوتر در سازمان‌ها، زمانی می‌تواند منجر به کاهش هزینه‌ها گردد که باعث کاهش استفاده از کاغذ، کاهش مدت زمان انجام امور، کاهش رفت و آمدها و گردد و شاید این امر تاکنون در سازمان مورد مطالعه تحقق نیافته یا نیاز به گذشت مدت زمان بیشتری برای ارزیابی آن دارد.

با توجه به تاثیر مثبت آموزش مهارت‌های هفت‌گانه کامپیوتر بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود و عدم ارائه این دوره‌ها برای حدود ۵۰٪ از کارکنان، برگزاری این دوره‌ها برای کلیه کارکنان در رده‌های شغلی مختلف کمک شایانی به بهبود عملکرد

جدول ۱ - میانگین امتیاز محورهای مورد بررسی از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

نام محور	تعداد	مینیمم	ماکزیمم	انحراف استاندارد ± میانگین
توانایی یادگیری	۳۰۰	۱۰	۳۲	۲۴/۹۲ ± ۳/۸۴
کیفیت کاری	۳۰۰	۱۰	۳۲	۲۴/۸۵ ± ۳/۸۰
کاهش هزینه‌های سازمان	۳۰۰	۲	۸	۶/۱۵ ± ۱/۲۱
کاهش تخلفات	۳۰۰	۱	۴	۳/۰۸ ± ۰/۷۴
بازآفرینی ذهنی	۳۰۰	۵	۱۲	۹/۲۳ ± ۱/۴۹
تغییر فرهنگ سازمانی	۳۰۰	۴	۱۶	۱۲/۳۲ ± ۲/۱۹
سازماندهی محتوی آموزشی	۳۰۰	۱۲	۳۲	۲۵/۶۲ ± ۳/۵۳
عملکرد	۳۰۰	۵۰	۱۳۶	۱۰۶/۱۷ ± ۱۵/۲۱

جدول ۲ - ارزیابی تاثیر آموزش مهارت‌های ICDL بر محورهای مورد بررسی از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

جمع	شدت تاثیر				محور مورد بررسی
	بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	
تعداد(درصد)	تعداد(درصد)	تعداد(درصد)	تعداد(درصد)	تعداد(درصد)	
۳۰۰(۱۰۰٪)	۹۷(۳۲٪)	۱۹۵(۶۵٪)	۸(۲٪)	۰(۰٪)	توانایی یادگیری
۳۰۰(۱۰۰٪)	۹۲(۳۰٪)	۱۹۹(۶۶٪)	۹(۳٪)	۰(۰٪)	کیفیت کاری
۳۰۰(۱۰۰٪)	۰(۰٪)	۰(۰٪)	۲۷۰(۹۰٪)	۳۰(۱۰٪)	کاهش هزینه سازمان
۳۰۰(۱۰۰٪)	۸۹(۲۹٪)	۱۵۳(۵۱٪)	۵۱(۱۷٪)	۷(۲٪)	کاهش تخلفات
۳۰۰(۱۰۰٪)	۱۰۵(۳۵٪)	۱۸۰(۶۰٪)	۱۵(۵٪)	۰(۰٪)	بازآفرینی ذهنی
۳۰۰(۱۰۰٪)	۱۲۹(۴۳٪)	۱۵۲(۵۰٪)	۱۸(۶٪)	۱(۰٪)	تغییر فرهنگ سازمانی
۳۰۰(۱۰۰٪)	۱۱۱(۳۷٪)	۱۸۷(۶۲٪)	۲(۰٪)	۰(۰٪)	سازماندهی محتوی آموزشی
۳۰۰(۱۰۰٪)	۱۸۵(۶۱٪)	۱۰۹(۳۶٪)	۶(۲٪)	۰(۰٪)	عملکرد

جدول ۳ - ارزیابی تاثیر مهارت‌های ICDL بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود بر حسب متغیرهای پژوهش

P.V	تاثیر بر عملکرد			متغییر	
	خیلی زیاد	زیاد	کم		
	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)		
۰/۱۲۱	۷۴(۲۴٪)	۳۹(۳۴٪)	۰(۰٪)	مرد	جنس
	۱۱۱(۵۹٪)	۷۰(۳۷٪)	۶(۳٪)	زن	
۰/۵۸۲	۲۲(۵٪)	۱۵(۴٪)	۰(۰٪)	دیپلم و کمتر	تحصیلات
	۱۶۳(۶۲٪)	۹۴(۳۵٪)	۶(۲٪)	بالاتر از دیپلم	
۰/۳۷۷	۱۵۶(۶۰٪)	۹۹(۳۸٪)	۵(۱٪)	کمتر از ۴۵ سال	سن
	۲۹(۷٪)	۱۰(۲٪)	۱(۰٪)	بالاتر از ۴۵ سال	
۰/۰۱۲	۸۲(۷۰٪)	۳۴(۳۹٪)	۰(۰٪)	رسمی	وضعیت استخدام
	۱۰۳(۵۶٪)	۷۵(۴۰٪)	۶(۳٪)	پیمانی	

Reference:

- 1- Motlagh M, Nasrollahpour Shirvani D, Maleki M, Tofighi SH, Kabir M, Jafari N. Access to Infrastructures of Information Technology by the Managers and Executive Experts in the Vice-Chancellery for Health of Iranian Universities of Medical Sciences, Health Information Management. 2012, 9(2):265- 273 [Persian]
- 2- Farshbafkhalili A, Azimzadeh B, Hoseininasab D, Shahnazi M. Evaluation the Some Aspects of ICDL in-Service Trainings from the Viewpoints of Administrators and Personnel of Tabriz University of Medical Sciences and Health Services, Health Information Management; 2010, 7(1):63- 74. [Persian]
- 3- Jahanian R, NorooziNav Z, Asadi A. The Impact of Information Technology and Communication Training on the Performance of Human Resources in Educational Organizations, World Applied Sciences Journal; 2012, 16 (6): 850-855.
- 4- Jahanian R, NorooziNav Z. The Effect of ICDL Training Courses to Improve The Performance of The Staffs of Technical Faculties Campus in The University of Tehran, The Journal of Modern Thoughts in Education; 2011, 6(2); 29-45. [Persian]
- 5- Nosratpanah S, Amiriparyan B, Rahmati D. The Study of The Effect of **ICDL** Course on the staff based on police chiefs and Naja managers view. Journal of Human Resource Management Research; 2010, 5(18): 47-80 [Persian].
- 6- Auramo, J, Kauremaa J, Tanskanen K. Benefits of IT in supply chain management an explorative study of progressive companies, International Journal of Physical Distribution and Logistics Management; 2005, 35(2): 82-100.
- 7- Navaie, S. The Assessment of Information Technology Training Courses Effectiveness in Tehran Court-House and suggesting Suitable Solutions based on its Employees View [M.A. Thesis], Iran: Islamic Azad University Tehran Markazi Branch; 2007. [Persian]
- 8- Ryssel R, Ritter T, Georg Gemünden H. The impact of information technology deployment on trust, commitment and value creation in business relationships, Journal Business and Industrial Marketing; 2004: 19(3): 197-207.
- 9- Campbell B, Kay R, Avison D. Strategic alignment: a practitioner's perspective. Journal of Enterprise Information Management; 2005: 18(6):653-664.
- 10- Yousefi R, RezaeiRad M. Comparing the Amount of Faculty Members and University Students Familiarity with ICDL Skills in Islamic Azad Universities of Mazandaran. Information and Communication Technology in Educational Sciences; 2010: 1(1):67-78. [Persian]
- 11- Hilbert M, López P. The World's Technological Capacity to Store, Communicate and Compute Information; 2011: 332(6025): 60-65.
- 12- Fazli S, Saffaryan S, Hashemnejad F. The Study of The Effect of IT Trading Courses on Improving The Performance of The Staff in Mazandaran Medical Science University. Information and Communication Technology in Educational Sciences; 2012: 2(4): 129-144. [Persian]
- 13- Hasoumi T. The Relationship Between Familiarity With ICDL Skills and Knowledge Development Among The Universities Staff Members. The Journal of Modern Thoughts in Education: 2007, 2(2): 71-83. [Persian]

- 14- Afshe A, Kiyanfar F, Shaeidi A. Assessing the application of Information Technology in Education and its Influence on Productivity in Islamic Azad University. *Magazine of Learning Distribution In academy (MEDIA)*; 2011, 2(1): 2-11. [Persian]
- 15- kordzangeneh A, Shahi S, Mehralizadeh Y. Study of the effectiveness of ICDL training courses on knowledge, attitude and skills of employees of Water and power organization of Khuzestan province. *Journal of Education*; 2013, 1(20): 95-116. [Persian]
- 16- Izadi S, Karimi S. The Suevey of The Effects of ICDL Courses on Improvement of The Employees Performance (Case Study: Management and Planning Studies Institute). *Journal of the Faculty of Humanities and Social Sciences*; 2009, 8(4):13-38. [Persian]
- 17- Ghorbani M, Sedaghat Sangani J. Role of Information Technology on the Organizational Effectiveness in Mashhad City Hall. *World Applied Sciences Journal*; 2011, 13(9): 2095-2107.
- 18- Keshtkaran A, Ahmadzadeh F, Kalantari M. Survey on Results of Information Technology in Administrative Departments of Shiraz University of Medical Sciences. *Health Information Management*; 2008, 5 (1):17-25. [Persian]
- 19- Nakhaei K, Nakhaei H, Nakhaei F, Yousefi F. The effect Information and communication technology on entrepreneurial creativity. *Scientific journal of education strategies in medical sciences*; 2011, 4 (2): 53-56. [Persian]
- 20- Hamidi M, Sartipi Yarahmadi R. The Application of Information Technology in Job Empowerment of Employees Working in Library of Islamic Azad University, Fifth Region, *Journal of Epistemology (Library and Information Science and Information Technology)*; 2009, 2(5):59-71. [Persian]
- 21- Nejadirani F, Rasouli R, Behravesht M. The Effect of Applying Information Technology on Efficiency of Parks and Green Space Organization: A Case Study, *Middle-East Journal of Scientific Research*; 2011, 10 (2): 224-232.