

بررسی رابطه استراتژیهای فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی کارکنان "با رویکرد استقرار اقتصاد مقاومتی"

دکتر محمد سلیمانی^۱

محمد کردی^۲

چکیده

در دنیای پر چالش و رقابتی امروز حصول نتیجه مطلوب و دستیابی به اهداف به قابلیت بهره گیری از اطلاعات و ارتباطات است. با پردازش اطلاعات و تبدیل آنها به دانش سازمانی و با استفاده از خرد جمعی و سازمانی امکان رقابت در بازار مقدور خواهد شد. لذا بدون داشتن استراتژیهای اطلاعاتی و ارتباطاتی امکان و قابلیت حضور در عرصه رقابت میسر نیست تا جایی که برای پیاده سازی هرگونه تغییری می بایست در ابتدا زمینه های سخت افزاری و نرم افزاری آنرا تدارک دید. بر اساس همین رویکرد است که اقتصاد با فناوری اطلاعات در بسیاری جهات درهم تنیده و ادغام شده است. در این راستا با توجه به ابلاغ سیاستهای اقتصاد مقاومتی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله العالی) و تاکید این سند راهبردی بر توان داخلی و کاهش وابستگی به خارج، در این مقاله سعی شده با اتخاذ سیاست عملکردی کارکنان، تاثیرات نقش فناوری اطلاعات و اطلاعات را بر عملکرد شغلی بررسی نمود تا نقش نیروی انسانی به عنوان سرمایه ای که بیش از هر عامل دیگری بر روی رشد و بقای سازمانی تاثیرگذار است را نشان دهیم. پژوهش حاضر از حیث هدف تحقیق، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده ها و فرضیات پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی می باشد. ابزار جمع آوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه است که بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت درجه بندی شدند. ضریب پایایی پرسشنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات (۰.۸۳۱) و پرسشنامه عملکرد شغلی (۰.۸۹۰) برآورد شد. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کارکنان شهرداری کرج می باشد. نتایج آزمون رگرسیون خطی دو متغیره نشان داد که استراتژی های فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان دارند.

واژگان کلیدی: استراتژیهای فناوری اطلاعات و ارتباطات، عملکرد شغلی، اقتصاد مقاومتی

^۱ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه

^۲ - دانش آموخته رشته مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه

رهیافت اصلی اقتصاد مقاومتی، حمایت از تولید ملی بوده که تبدیل کردن تهدید (تحریم) به فرصت (شکوفایی استعداد داخلی) از اثرات آن می باشد. لکن این حرکت مقدس نبایست به شکلی باشد که به صورت احساسی و بدون برنامه ریزی صورت گرفته و پس از فروکش نمودن موج اولیه، به فراموشی سپرده شود. بکارگیری سیستمهای فناوری و اطلاعات در عرصه رقابت جهانی بدون توجه به نیروی انسانی کاری بیهوده می باشد لذا توجه سیستمی به منابع انسانی که موجبات رضایت شغلی نیز می شود پیش درآمدی بر توسعه اقتصادی در سطح کلان می گردد و سیاستهای اقتصاد مقاومتی در توسعه تولید ملی از ارکان این توجه خواهند بود. فناوری اطلاعات، از جمله تکنولوژی های محسوب می شود که وابستگی فنی زیادی به درون ندارد لذا می بایست با اولویت بندی از آن کاست و این خلع را با نیروی انسانی متعهد مستعد جبران نمود تا خللی به خدمات رسانی وارد نشود. با وجود ارزش های مورد نظر و تاکید نظام سرمایه داری، این واقعیت است که هیچ فرآیند تولیدی اختراع و تجربه نشده است که به کار انسان نیازمند نباشد و بدون مشارکت او صورت پذیرد. مشارکتی که در طول توسعه و تکامل تاریخی جوامع با تغییرات کیفی و کمی کار انسانی در تولید روبه رو بوده است. نقش نیروی انسانی از کار بدنی به پیشرفته ترین مرحله (یعنی اینکه انسان بیشتر فکر کند و ماشین کار کند) رسیده است و نقش فناوری اطلاعات در این بازار به بالاترین سطح خود رسیده است. از این رو، بهبود و توسعه خط مشی های عملکرد شغلی و به طبع رضایت شغلی یکی از اجزای تفکیک ناشدنی مدیریت راهبردی منابع انسانی در همه بخش ها و مشخصا بخش دولتی در برنامه ریزی راهبردهای اجرای اقتصاد مقاومتی است. اقتصاد مقاومتی در واقع به دنبال راه حل هایی برای کاهش و در نهایت رفع فشارهای اقتصادی وارده دولت های متخاصم و برون رفت از بحران های ناشی از تحریم می باشد که آثار توفیق در اجرا و پیاده سازی آن پس از دوران محدودیت ها نیز به سبب موقعیت استراتژیک کشور، که همواره مورد تهدید کشورهای بیگانه قرار دارد، ضمانتی را برای کاهش فشارهای سیاسی و اقتصادی آتی مهیا خواهد ساخت. این وصف از مفهوم اقتصاد مقاومتی مبین این است که این الگوی اقتصادی در حوزه اقتصاد سیاسی قابل بررسی بوده که در عمل بتواند نه تنها بر بحران های ایجاد شده در عرصه ی اقتصاد سیاسی فائق آید، بلکه مسیر اقتصاد را در جهتی قرار دهد که آمادگی و آینده نگری لازم نیز اتخاذ شده باشد

مفاهیم و اصطلاحات

اقتصاد مقاومتی

اقتصاد مقاومتی که از جمله سیاستهای بالادستی ابلاغی توسط مقام معظم رهبری برای مقاوم سازی اقتصاد داخلی کشور در برابر تهدیدها و تهاجمات بین المللی به شمار میرود، باید به رو شهای مختلفی از قبیل، کاهش وابستگی دولت به درآمدهای نفتی، افزایش اشتغال، حمایت از تولیدات داخلی و ارتقای بهره وری محقق شود. به طور کلی منظور از اقتصاد مقاومتی رسیدن به شرایط اقتصادی است که روند روبه رشد اقتصادی در کشور محفوظ بماند و آسیب پذیری آن کاهش پیدا کند؛ به عبارت دیگر در این شرایط وضع اقتصادی کشور و نظام اقتصادی با گونه ای است که در مقابل ترفندهای دشمنان که همیشگی و به شکل های مختلف خواهد بود کمتر آسیب می بیند و کمتر دچار اختلال میشود. البته همه کارشناسان و مسئولان بر سر این موضوع اتفاق نظر دارند که مفهوم اقتصاد مقاومتی حصار کشیدن به دور خود و انجام کارهای تدافعی نیست؛ بلکه اقتصادی مدنظر است که به یک ملت این امکان و اجازه را می دهد که حتی در شرایط فشار هم به رشد و شکوفایی دست پیدا کند. از سوی دیگر، این اتفاق نظر در کشور وجود دارد که یکی از آسانترین راههای تحقق اقتصاد بدون نفت، توسعه فضای مجازی است. فضایی اثرگذار بر سطح وسیعی از متغیرهای کلان مانند رشد اقتصادی، بهره وری و اشتغال و متغیرهای خرد نظیر سطح رفاه عمومی، که توسعه شاخص های آن از اصلی ترین اهداف سند چشم انداز و برنامه های توسعه ای کشور است. با توجه به اینکه فناوری اطلاعات و ارتباطات یکی از مؤلفه های اصلی فضای مجازی است توسعه آن از دو جهت اهمیت ویژه ای دارد، اول

اینکه به عنوان یک صنعت کلیدی، توانایی ایفای نقشی مهم در تولید ناخالص داخلی و افزایش نرخ رشد اقتصادی به صورت مستقیم را دارد. دیگر اینکه باعث تسهیل عملکرد، افزایش کارایی و بهره‌وری دیگر بخشهای صنعتی، خدماتی و افزایش نرخ رشد اقتصادی به صورت غیرمستقیم میشود.

سؤالی که مطرح میشود این است که با توجه به اینکه نقش و اهمیت تحقق اقتصاد مقاومتی و تأثیرات این مهم در نظام و از سوی دیگر پتانسیل های حوزه فناوری اطلاعات در راستای تحقق استقلال اقتصادی برکسی پوشیده نیست، چرا تاکنون نتوانستیم از حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات و صنعت ICT^T برای تحقق اقتصاد مقاومتی بهره لازم را ببریم؟

شاید بد نباشد نگاهی به وضع حوزه فضای مجازی در کشور داشته باشیم تا اهمیت توجه به این حوزه در تحقق اقتصاد مقاومتی بر همگان آشکار شود. اکنون تعداد کاربران اینترنت در ایران بیش از ۳۲ میلیون نفر و ضریب نفوذ اینترنت بالغ بر ۴۲ درصد است و با توجه به رشد روزافزون سامانه های اطلاعاتی شاهد عضویت تعداد بسیاری از کاربران اینترنت در شبکه های اجتماعی هستیم به گونه ای که بسیاری از ایرانیان به ویژه قشر نوجوان و جوانب بیشتری ن اعضای معروفترین شبکه های اجتماعی را تشکیل داده اند. اکنون این گروه های سنی خریدار بسیاری از کالاهای مصرفی هستند که بسیاری از آنها لوکس و غیرضروری و با رویکرد اقتصاد مقاومتی مغایر است. مطالبی که در این شبکه های اجتماعی منتشر میشود در شکل دهی فکر و هدایتگری ذهن این قشر عظیم از جامعه نقش مهمی دارد. از اینرو، به نظر میرسد ضرورت دارد گروه های تخصصی با سرگروهی تعداد از صاحب نظران تشکلی شده و با عضویت در انجمن های گوناگون به ارائه محتوای علمی و مستدل حول موضوع اقتصاد مقاومتی و ارائه پاسخ برای سؤالات و شبهات ارائه شده در انجمن ها بپردازند. همچنین لازم است تولیدکنندگان ایرانی ضمن بررسی عملکرد بعضی از تولیدکنندگان موفق خارجی که توانسته اند با ایجاد شبکه های اجتماعی خاص و یا حضور در دیگر شبکه های اجتماعی به شکل دهی سلیقه مخاطبان برای تقاضای محصولاتشان بپردازند توجه ویژه ای داشته باشند. چراکه، واضح است نبود توجه به تولید نرم افزار، سخت افزار و همچنین تولید محتوای بومی یکی از مهمترین مشکلات این حوزه در زمینه تحقق نشدن اقتصاد مقاومتی است؛ اما علاوه بر این موضوع در یک نگاه کلی تر حوزه ICT^T میتواند نقشی مشابه نقش صنعت نفت و چه بسا بالاتر از آن در اقتصاد کشور ایفا کند. اینکه چرا این صنعت هنوز نتوانسته حرفی برای گفتن داشته باشد، سؤالی است که پاسخ های زیادی برای آن وجود دارد.

فناوری اطلاعات

امروزه اهمیت فناوری اطلاعات و ارتباطات به منظور افزایش سرعت و دقت فعالیت های مختلف سازمان ها و ارتباطات اجزای مختلف آن با یکدیگر و در نتیجه بالا بردن بهره‌وری آنها به روشنی مشخص شده است. خصوصاً سازمان هایی که بخش های مختلف آن در مناطق جغرافیایی پراکنده و دور از یکدیگر قرار گرفته اند و یا موسساتی که موظف به انجام کارهای متنوع و متعدد هستند، بسیاری از مشکلات خود از طریق این تکنولوژی ها رفع می کنند. انقلاب اطلاعات و ارتباطات یکی از اصطلاحاتی که با رشد تکنولوژی های اطلاعاتی در کنار انقلاب صنعتی مفهوم پیدا کرده است. همان گونه که در اثر انقلاب صنعتی، مجموعه ای از کارخانه ها، ابزار و ماشین آلات، اتومبیل ها و غیره به کمک انسان آمدند و بسیاری از کارهای بدنی او را بر عهده گرفتند، انواع محصولات تکنولوژی اطلاعات، نیز شامل سخت افزارها و نرم افزارهای کامپیوتری، شبکه های مخابراتی، سیستم های ماهواره و غیره برای کمک به آن دسته از مسایل انسان که با اطلاعات سر و کار دارند بوجود آمده و توسعه یافتند. (Nilles, ۱۹۹۶)

کاربردهای این تکنولوژی ها شامل انواع محاسبات و پردازش های روزمره، تجارت، اطلاع رسانی، مسایل علمی، مدیریت، ارتباط مستقیم از راه دور و غیره می باشد. تجارب گوناگون سازمان های مختلف در سطح دنیا نشان می دهد که تکنولوژی اطلاعات به راحتی بسیاری از مشکلات سیستم های اطلاعاتی را رفع می کند. تکنولوژی اطلاعات قابلیت های زیادی در رفع مشکلات سازمان ها دارد، که از جمله آن قابلیت ها و مزایای می توان به افزایش دقت اشاره کرد چرا که در مشاغل مبتنی بر انسان دقت انجام کار متغیر است، در حالیکه تکنولوژی اطلاعات دقتی بالا و ثابت را تأمین و تضمین می کند. در انواع فعالیتهای

پردازشی و محاسباتی دقت کامپیوتر به مراتب بیشتر از انسان است. افزایش سرعت بعنوان یکی دیگر از مزایای تکنولوژی اطلاعات می باشد، محاسبه و پردازش سریع اطلاعات و انتقال فوری آن، زمان جستجو و دستیابی سریع به اطلاعات را نیز فراهم می کند. یکی دیگر از مزایای تکنولوژی اطلاعات کاهش اندازه فیزیکی مخازن اطلاعات می باشد، چرا که با توسعه تکنولوژی اطلاعات و بکارگیری آن دیگر لزومی به حمل و نگهداری حجم زیادی از کتابهای مرجع تخصصی وجود ندارد. به راحتی می توان در هر دیسک فشرده اطلاعات چندین کتاب را ذخیره نمود. مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی قم، از جمله مراکز است که به انجام این وظیفه مشغول است. استفاده از تکنولوژی اطلاعات شفافیت در انجام کارها را افزایش می دهد و بسیاری از واسطه‌ها را حذف می کند. این دو مزیت کلیدی منجر به رفع برخی از فسادهای اداری خصوصاً در سطوح پایین می شوند. به کمک تکنولوژی اطلاعات بسیاری از استعلام‌ها مراجعات افراد و غیره از طریق شبکه‌های کامپیوتری و به صورت خودکار انجام می گیرد. بنابراین می توان به صورت ۲۴ ساعت در شبانه روز و هفت روز هفته از آن بهره گرفت. مخابرات، تلفن، تله کنفرانس، ویدئو کنفرانس و همچنین سیستم‌های همکاری مشترک و غیره نمونه‌هایی از کاربردهای تکنولوژی اطلاعات در این زمینه هستند. با توجه به موارد فوق به خصوص افزایش سرعت که باعث انجام تعداد کار بیشتر می شود و انجام کار تمام وقت، بهره‌وری سیستم افزایش می یابد و در نتیجه باعث کاهش مقدار زیادی از هزینه‌ها می گردد. (قاضی نوری، ۱۳۸۳، ص ۸۷)

استراتژی استفاده از فناوری اطلاعات

لبشناخت فرصتها و امکاناتی که از طریق فناوری اطلاعات ایجاد شده است. آن را به یک استراتژی جدید برای دسترسی متفاوت به آنچه آرمان یک سازمان تعریف می کند، بدون فناوری اطلاعات نیز می توان به آرمانهای ترسیم شده در یک سازمان رسید. اما آنچه با فناوری اطلاعات انجام می گیرد، بسیار متفاوت از چیزی است که در ذهن جای می گیرد. سازمانها به این پدیده برای دسترسی به بازار بزرگتر، ارائه خدمات بیشتر و بهتر، جمع آوری و نگاه دقیق تر و زنده به نظریه‌ها و سلیقه‌ها، انجام راحت تر و سریعتر کارها، ارزانتر کردن هزینه خدمات و عملیات، کنترل دقیقتر و دسترسی سریعتر به منابع داخل و بیرون سازمان و ارتباطات سریعتر و ارزانتر شناخت هر چه دقیقتر و کاملتر از فناوری اطلاعات برای مدیران کارشناسان سازمانها، آنان را در تنظیم و طراحی یک استراتژی عملی تر با نگرش فناوری اطلاعات کمک شایانی می کند. (زرگر؛ ۱۳۸۲؛ ص ۱۵)

مفهوم عملکرد

عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می کند اشاره دارد (بایرز و رو، ۲۰۰۸، ص ۲۱۶). و نشان می دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می رساند. عملکرد اغلب با «تلاش» که اشاره به صرف انرژی دارد یکسان تلقی می شود، اما عملکرد براساس نتایج فعالیت‌ها اندازه گیری می شود. برای مثال یک دانشجو ممکن است تلاش زیادی را در آماده شدن برای آزمون بکار گیرد اما نمره کمی دریافت کند در این مورد تلاش زیادی صورت گرفته اما عملکرد پایین بوده است. به عقیده بایرز و رو (۲۰۰۸ ص ۲۱۷) عملکرد افراد در یک موقعیت می تواند به عنوان نتیجه ارتباط متقابل بین: الف) تلاش، ب) توانایی‌ها و ج) ادراکات نقش تلقی شود. "تلاش"، که از برانگیختگی نشأت می گیرد اشاره به میزان انرژی (فیزیکی یا ذهنی) که یک فرد در انجام وظیفه استفاده می کند دارد. "توانایی‌ها"، ویژگیهای شخصی مورد استفاده در انجام یک شغل هستند و "ادراکات نقش" به مسیرهایی که افراد باور دارند بایستی تلاشهایشان را در جهت انجام شغلشان هدایت کنند، اشاره می کند. نو و دیگران (۲۰۰۸، ص ۳۴۵) عملکرد را ناشی از ویژگیهای شخصی، مهارت‌ها و نظیر آن می دانند همانطور که شکل ۱. نشان می دهد این ویژگیها از طریق رفتار کارکنان به نتایج عینی تبدیل می شوند. در واقع کارکنان تنها در صورتی که دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و سایر ویژگیهای ضروری برای انجام یک شغل را داشته باشند می توانند رفتارشان را نشان دهند.

عوامل مؤثر بر عملکرد

برای ارتقاء عملکرد و بهبود رفتارهای کارکنان، به نحوی که به موفقیت سازمان منجر شود باید عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار را بشناسیم و آنها را مدیریت کنیم. در این گفتار از مهمترین عوامل اثرگذار بر عملکرد کارکنان سازمانها به اجمال معرفی می شوند:

۱- استعداد: استعداد یک آمادگی زمینه ای در افراد برای موفقیت در بعضی نقش ها و شغل هاست، استعداد را در سنین بزرگسالی فقط می توان کشف کرد، پرورش داد، به فعلیت درآورد و در مسیر مناسب بکار انداخت. یکی از نشانه های استعداد، موفقیت است. افرادی که در یک زمینه مشخص هنری، فنی، ورزشی یا مدیریتی موفقیت کسب می کنند، به ویژه وقتی این موفقیت تداوم داشته باشد و تکرار شود به احتمال زیاد در آن زمینه مستعد هستند. یکی از وظایف حساس و تعیین کننده مدیران در مسیر ارتقاء عملکرد کارکنان این است که استعدادهای آنان را در جستجو و کشف کنند و وظایف و نقش ها و شغل ها را به نحوی به کارکنان تخصیص دهند حداکثر تناسب ممکن بین آنها تأمین شود. استعداد را به کوه یخ تشبیه می کنند که فقط یک پنجم آن روی سطح آب است و در نگاه اول دیده می شود و برای دیدن (کشف) بقیه آن باید جستجوی اکتشافی بیشتری داشت. مشکل وقتی تشدید می شود که برخی از کارکنان ما، حتی خودشان هم از استعدادهایشان آگاه نیستند. استعداد را باید با کمک نشانه هایش شناخت. وقتی کسی در انجام کاری استعداد داشته باشد آن کار را با لذت و رضایت درونی و حتی گاهی داوطلبانه انجام می دهد. از انجام و تکرار آن خسته نمی شود، بسیاری از آمال و آرزوهایش را در همان کار تعریف و جستجو می کند به آن کار افتخار می کند و آن را معرف خود می داند، آن کار را بهتر و زودتر از دیگران انجام می دهد. تناسب بین استعدادهای فرد با الزامات و مقتضیات شغل یکی از کلیدی ترین عوامل ظهور و بروز عملکرد های موفق و رضایت بخش است.

۲- دانش و مهارت: آموزش و توسعه دانش و مهارتهای کارکنان از مهم ترین تواناسازهای سازمان هاست. در همه مدل های جامع تعالی سازمانی، سهم زیادی برای آموزش کارکنان به عنوان یک توانا ساز مهم که بر عملکرد کارکنان و از طریق آنها بر عملکرد و تعالی سازمانها مؤثر است در نظر گرفته شده است. سازمانها نمی توانند همه دانش و مهارت مورد نیاز خود را در زمان استخدام از بازار کار تأمین نمایند، همچنین شرایط محیطی، تحولات تکنولوژیکی و توقعات روزافزون مشتریان فشار برای آموزش کارکنان را تشدید می کند. به همین دلیل است که سازمانهای موفق جهان سالیانه میلیاردها دلار برای توسعه دانش و مهارت کارکنان خود سرمایه گذاری می کنند. ارتباط بین آموزش و عملکرد کارکنان یک ارتباط دو سوئی است. از یک سو به کارکنان آموزش می دهیم تا عماردهای موفق تری داشته باشند و از سوی دیگر عملکرد آنها را ارزیابی می کنیم تا نیازهای آموزشی آنها را شناسایی کنیم.

۳- فرصت: همه ما برای نمایش دادن استعدادهایمان و توانایی هایمان و برای استفاده مؤثر از دانش و مهارت نیاز به فرصت و مجال داریم. این فرصت هم جنس زمان است، به این معنی که کارکنان نیاز به وقت کافی دارند تا عملکردهای مورد نظر را بروز دهند و هم از جنس اختیار است به این معنی که باید به کارکنان اعتماد کرد و به آنها اختیارات لازم (متناسب با مسئولیت ها و صلاحیت هایشان) تفویض کرد. استعداد و دانش و مهارت کارکنان فقط ظرفیتهای آنها را برای دستیابی به سطوح بالاتری از عملکرد افزایش می دهد، اما استفاده عملی و مؤثر از این ظرفیت نیاز به عوامل دیگری دارد که اختیار و فرصت از مهمترین آنهاست دادن فرصت و اختیار موجب می شود تا کارکنان فضای وسیع تری برای تلاش، خلاقیت و ابتکار داشته باشند، در قبال وظایف خود احساس مسئولیت بیشتری کنند و با انگیزه و انرژی بیشتری تلاش کنند.

۴- منابع و امکانات: منابع و امکانات، تجهیزات و ابزار و اطلاعات، چنانچه به میزان کافی و لازم و با کیفیت و در زمان مناسب در اختیار کارکنان قرار گیرد می تواند تسهیل گر رفتارها و عملکردهای مطلوب آنها باشد. رابطه بین عوامل مؤثر بر عملکرد، رابطه ای پیچیده و تعاملی است. برای مثال ممکن است کارمندی که کارش را دوست دارد، به آن علاقه مند است و

افتخار می کند، مدیرش را قبول دارد و... ابزار و امکانات موجود را هم کافی و قابل قبول ارزیابی کند، در حالی که همان ابزار و امکانات ممکن است توسط کارمندی ناراضی که از کارش، مدیرش و همکارانش راضی نیست ناکافی تلقی شود.

۵- انگیزه: انگیزه و اشتیاق برای انجام کار و دستیابی به اهداف، به ویژه در سازمانهای ایرانی، از مهمترین عوامل تعیین کننده سطح و کم و کیف عملکرد کارکنان است. انگیزه‌ها، چرایی رفتار هستند. اگر انگیزه کارکنان برای انجام کاری پائین باشد، عملکرد آنها درست مشابه وقتی فاقد استعداد یا دانش و مهارت کافی باشند لطمه خواهد خورد. رضایت کارکنان از کار و سازمان، عامل مهمی در عملکرد آنهاست. همه سازمانها آرزوی داشتن کارکنان راضی را دارند و در این راه تلاش می کنند. رضایت کارکنان به معنی نگرش و برداشت کلی و مثبت آنها از کار و همه عوامل مرتبط با کار است. کارکنان راضی، بهره ورتزند، به سازمان وفادارترند، آموزش ها و مهارتهای جدید را بهتر و سریعتر فرا می گیرند و به اهداف و سرنوشت سازمان علاقه مندند.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، از نوع کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی و از میان انواع تحقیق های توصیفی، از نوع همبستگی می باشد.

جامعه آماری بکار گرفته شده در تحقیق حاضر شامل کارکنان شهرداری کرج می باشد. حجم جامعه ۳۵۰۰ نفر می باشد.

یافته های تحقیق

فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

جدول (۱) خلاصه‌ی الگوی رگرسیون

Model	R	R ^۲	تعدیل شده R ^۲	خطای استاندارد برآورد	دوربین- واتسون
مقدار	.۹۲۷ ^a	.۸۵۹	.۸۵۹	.۳۶۲۹۴	۲.۰۰۸

در جدول فوق مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰/۹۲۷ می باشد که نشان از وجود همبستگی مثبت بین فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی کارکنان می باشد، به نحوی که با بهبود فناوری اطلاعات و ارتباطات، میزان عملکرد شغلی کارکنان بهبود می یابد و بالعکس. در جدول بالا مقدار R^۲ تعدیل شده برابر با ۰/۸۵۹ می باشد که نشان می دهد بهبود فناوری اطلاعات و ارتباطات توانسته ۸۵/۹ درصد از تغییرات عملکرد شغلی کارکنان را تبیین کند.

جدول (۲) آزمون مجموع مجذورات و مقدار F (ANOVA)

مدل	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig
رگرسیون	۲۷۷.۰۶۴	۱	۲۷۷.۰۶۴	۲.۱۰۳E۳	.۰۰۰ ^a
باقی مانده	۴۵.۳۱۴	۳۴۴	.۱۳۲		
مقدار کل	۳۲۲.۳۸۰	۳۴۵			

نتایج تحلیل واریانس در جدول فوق مقدار F را در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار گزارش می کند که نشان می دهد فناوری اطلاعات و ارتباطات تغییرات عملکرد شغلی کارکنان را در جامعه آماری مورد مطالعه پیش بینی می کند.

جدول (۳) ضریب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

متغیر	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	
	B	Std. Error	Beta	t
مقدار ثابت	.۸۳۲	.۰۶۳		۱۳.۱۳۲
ICT	.۷۸۳	.۰۱۷	.۹۲۷	۴۵.۸۶۲

جدول فوق نتایج مربوط به ضرایب تأثیر رگرسیونی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی را نشان می دهد.

در این جدول ضریب Beta برابر با ۰/۹۲۷ می باشد که نشان می دهد تغییر یک واحد در فناوری اطلاعات و ارتباطات باعث تغییر ۰/۹۲۷ واحد در عملکرد شغلی می شود. در جدول مذکور مقدار t در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار بود و این بدان معناست که فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه مذکور، میزان عملکرد شغلی کارکنان در جامعه آماری مورد مطالعه به مقدار ۰/۹۲۷ انحراف استاندارد افزایش می یابد.

بنابراین می توان گفت اقتصاد مقاومتی الگویی است که متناسب با شرایط جامعه امروز ما و با تمرکز به استقلال کشور مطرح شده است. در دوره ای که بحران های اقتصادی بسیاری از کشور های بزرگ دنیا را تهدید می کند و نظام های اقتصادی آنها تنوانسته است پاسخگوی نیازهای ضروری جوامع باشد به گونه ای که مصرف گرایی فرهنگ عمومی آنها شده و زمینه اتلاف سرمایه های بشری را فراهم آورده است ، با اقتصاد مقاومتی می توان از منابع کنونی کشور به نحو مطلوبی استفاده کرد. به عبارت دیگر توسعه علم و فناوری یکی از الزامات گریزناپذیر دستیابی به اقتصاد مقاومتی است.

منابع فارسی:

- ۱ - چاروسه، امین. "برنامه ریزی استراتژیک فناوری اطلاعات"
- ۲ - ابیلی، خدایار و موفقی، حسن، مدیریت عملکرد دانشگران (مقاله)، سایت سازمان مدیریت صنعتی.
- ۳ - بیگدلی، زاهد (۱۳۷۷). آموزش استفاده از کتابخانه های دانشگاهی. فصلنامه کتاب. پاییز و زمستان. صص: ۴۹-.
- ۴ - کورال، شیلا. "برنامه ریزی استراتژیک برای خدمات کتابخانه ای و اطلاعاتی". ترجمه مجید امیدوار. تهران: مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، ۱۳۸۰.
- ۵ - مکتبی فرد، لیلیا. "نقش کتابخانه های عمومی در تحقق اهداف فرهنگی برنامه های توسعه ای ایران ۱۳۶۸-۱۳۸۳" فصلنامه کتاب؛ دوره هفدهم، ش. دوم، تابستان ۱۳۸۵
- ۶ - محسنی، منوچهر، ۱۳۸۰ ش، جامعه شناسی جامعه اطلاعاتی، تهران:
- ۷ - نیکنام؛ مهرداد (۱۳۷۹). مطالعه و آموزش استفاده کننده از کتابخانه و اطلاعات. فصلنامه کتاب. تابستان. ص: ۱۱۳
- ۸ - کاستلز، مانوئل، ۱۳۸۰ ش، عصر اطلاعات، اقتصاد، جامعه و فرهنگ
- ۶- جانعلی نژاد، محمد (۱۳۸۰). بررسی عوامل موثر در بهره وری کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- ۷- دانش کهن، عباس (۱۳۸۱). ارزیابی مدیریت عملکرد نیروی انسانی کشورهای جنوب شرق آسیا (جنبه های کیفیت و نتیجه). اولین همایش کشوری مدیریت منابع در بیمارستان، معاونت توسعه مدیریت منابع وزارت بهداشت، تهران.
- ۸- دیویس، کیت؛ نیواستورم، جان (۱۳۷۰). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی). محمد علی طوسی، مترجم. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۹- رابینز، استیفن (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. علی پارسائیان و محمد اعرابی، مترجم. تهران: موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
- ۱۰- رفیع زاده، علا الدین (۱۳۸۶). مدیریت عملکرد و توسعه یافتگی سازمان ها (مطالعه موردی و تجربه عملی). سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران.
- ۱۱- رفیع زاده، علاءالدین (۱۳۸۸). الگوی مناسب مدیریت عملکرد در بخش دولتی. مجله تدبیر، شماره ۲۰۵، ۲۳-۲۸.
- ۱۲- احمدی، علی اکبر؛ فاضلی کبریا، حامد و فقیه، محمد باقر (۱۳۹۲). طراحی مدل مفهومی عمومی شاخص ها و مؤلفه های برنامه ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی ها، مجله: راهبرد «، شماره ۶۶ (علمی-پژوهشی/۳۲) (ISC صفحه - از ۱۴۷ تا ۱۷۸)
- ۱۳- اعرابی، سید محمد، مورعی، محمد هادی، ۱۳۸۲، توسعه مدل یکپارچه تدوین استراتژی منابع انسانی (مطالعه موردی: شرکت مینا)، مجموعه مقالات اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی ۱.
- ۱۴- بنسیون ماکلم و جانان کسیون (۱۳۷۵) برنامه ریزی نیروی انسانی، ترجمه علیرضا جباری، انتشارات آفتاب
- ۱۵- پاتریک. ج. بیلو؛ راهنمای اجرایی برنامه ریزی استراتژیک؛ ترجمه: منصور شریفی کلویی، نشر آردین، تهران، ۱۳۷۶، ص ۱۷.
- ۱۶- پیرس و رابینسون؛ برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک؛ ترجمه: سهراب خلیلی شورینی، انتشارات یادواره کتاب، چاپ دوم، ۱۳۸۰، ص ۳۰۷.
- ۱۷- حاج کریمی، عباسعلی؛ رضائیان، علی؛ هادیزاده، اکرم و بنیادی نائینی، علی (۱۳۹۰)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی مجله: چشم انداز مدیریت دولتی «، شماره ۸ (علمی-پژوهشی) (۲۲ صفحه - از ۲۳ تا ۴۴)

- ۱۸- حسین زاده، داود (۱۳۸۴)، عوامل تأثیر در کسب شایستگی شغلی و کیفیت عملکرد نیروی انسانی سازمان تأمین اجتماعی مرکزی تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۱۹- جعفری، احمد، طراحی مدل آموزش و توسعه شایستگی محور، ششمین کنفرانس توسعه منابع انسانی
- ۲۰- سعادت، اسفندیار؛ (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی؛ انتشارات سمت، چاپ اول، ص ۵۷.
- کارترایت، راجز (۱۳۸۶) مدیریت استعداد : نگاهی نو در توسعه سرمایه انسانی، ترجمه: محمد علی گودرزی، محمد علی، نشر رسا
- ۲۱- گروه مترجمان توسعه مدیریت، چطور می توان استراتژی موفقی را بنا نهاد؟ ، توسعه مدیریت ۵۱، مرداد ۱۳۸۲، ص ۶-۹.