

## بررسی رابطه بین میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی و توانمندسازی شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهر رفسنجان

محمد ضیاء‌الدینی، استادیار دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان

Mziyaadini@yahoo.com

علیرضا عرب پور، استادیار دانشکده ریاضی و کامپیوتر گروه آمار، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

arabpour@nuk.ac.ir

فاطمه ابوالهادی، کارشناسی ارشد مدیریت سیستم‌های اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان

f.abolhadi@gmail.com

**چکیده** - هدف این پژوهش بررسی رابطه بین میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی و توانمندسازی شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهر رفسنجان می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق، کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهر رفسنجان به تعداد ۳۰۷۲ نفر در سال ۱۳۹۲ می‌باشد که نمونه آماری تحقیق با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۴۵ نفر محاسبه شده است و به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. در این تحقیق از چهار پرسشنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات و کمال‌گرایی و توانمندسازی و جو سازمانی استفاده شده است که پایایی و روایی هر چهار پرسشنامه در این تحقیق تأیید شد. جهت توصیف داده‌های جمع‌آوری شده از انواع شاخص‌های آماری از جمله فراوانی، انواع جداول و نمودارها استفاده شده است. جهت تعیین همبستگی و آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که بین سیستم پردازش معاملات و اتوماسیون اداری و پشتیبانی مدیران ارشد و سیستم اطلاعات مدیریت با توانمندسازی رابطه مستقیم وجود دارد و بین سیستم اطلاعات مدیریت با کمال‌گرایی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد و بین سیستم پردازش معاملات و اتوماسیون اداری و پشتیبانی مدیران ارشد با کمال‌گرایی کارکنان هیچ رابطه معنی‌داری وجود ندارد. و بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی با توجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. و بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی با توجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

**کلمات کلیدی:** فناوری اطلاعات و ارتباطات، کمال‌گرایی، توانمندسازی شغلی، جو سازمانی.

## مقدمه

نقش اطلاعات در دنیای امروز بسیار شگرف و پیچیده می‌باشد. به گونه‌ای که عصر فعلی را عصر انفجار اطلاعات می‌نامند. از طرفی به همین دلیل کاربرد فناوری اطلاعات<sup>۱</sup> نیز در سازمان‌ها به سرعت در حال گسترش است و سازمان‌ها جهت رسیدن به اهداف خود نیازمند استفاده از فناوری اطلاعات می‌باشند. فناوری اطلاعات این امکان را فراهم آورده است تا رایانه‌های متعددی از طریق تجهیزات و ابزارها و رسانه‌های ارتباطی به یکدیگر متصل شده و به تبادل اطلاعات و دانش بپردازد (صرافی-زاده، ۱۳۹۰: 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 رایانه‌ها از نظر سرعت پردازشی، گسترش دانش شبکه‌ها، توسعه تجهیزات ارتباطات و مخصوصاً اینترنت موجب شده تبادل، اشتراک و توزیع اطلاعات در سرتاسر جهان به سرعت انجام شود و در اثر آن شیوه‌های کسب و کار سنتی نیز تغییر شکل دهد (صرافی‌زاده، ۱۳۹۰: ۱۴۹). در عصر حاضر توانمندسازی<sup>۲</sup> به عنوان ابزاری شناخته شده که مدیران به وسیله آن قادر خواهند بود سازمان‌های امروزی را که دارای ویژگی‌های چون تنوع کانال-های نفوذ، رشد، اتکا به ساختار افقی و شبکه‌ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران و کاهش تعلق سازمان و به کارگیری فناوری اطلاعات می‌باشند، به طور کارآمد اداره کنند (الوانی، ۱۳۸۸: ۳۲). توانمندسازی با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا به این مدیران امکان خواهد داد در برابر پویایی‌های محیط رقابتی به سرعت و به طور مناسب عمل نموده، موجبات برتری رقابتی سازمانشان را فراهم آورند (بهشتیان و ابوالحسنی، ۱۳۸۹: ۲۰). ژانت ۱۸۹۸ اولین فردی بود که در خصوص کمال‌گرایی<sup>۳</sup> نوشت. او کمال‌گرایان<sup>۴</sup> را افرادی با عقاید محکم و ثابت می‌دانست. در نتیجه سختی عقاید و انعطاف ناپذیری یکی از اولین خصوصیات بود که درباره کمال‌گرایان مطرح شد. در این میان الیس<sup>۵</sup> ۱۹۵۸ نخستین نظریه پرداز شناختی - رفتاری بود که کمال‌گرایی را شرح داد. او کمال‌گرایی را یکی از دوازده باور غیر منطقی اساسی تعریف کرد که به پریشانی روان‌شناختی منجر می‌شود. الیس کمال‌گرایی را این-

---

۱. Information technologies

۲. Empowerment

۳. Perfectionism

۴. Perfectionistics

۵. Ellis.A

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 راه‌حل دقیق، کامل و درست برای مشکلات انسانی وجود دارد و اگر این راه‌حل کامل پیدا نشود، فاجعه‌آمیز خواهد بود. (ایجان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵) جو<sup>۲</sup> حاکم بر هر سازمان، به طور مسلم بر روحیه‌ی افراد آن سازمان تأثیر می‌گذارد و به تبع آن باعث رضایتمندی یا نارضایتی شغلی افراد شاغل در آن سازمان می‌شود. 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 خواسته‌های خویش نخواهد رسید (نوربخش و میرنادری، ۱۳۸۴).

اطلاعات یکی از حیاتی‌ترین و مهمترین ابزار قدرت مدیریتی می‌باشد. کسب اطلاعات بویژه اطلاعاتی که به نظر می‌رسند محوری و یا راهبردی در سازمان داشته باشد می‌تواند برای ساختن یک پایگاه قدرت و نیز برای واجب‌الاطاعه و متنفذ کردن یک شخص در سازمان بکار رود. از طرف دیگر وقتی مدیران افراد خود را با اطلاعات بیشتر تجهیز می‌کنند، آن افراد احساس توانمندی می‌کنند و به احتمال بیشتری با بهره‌وری، کامیابی و هماهنگی با خواسته‌های مدیریت کار می‌کنند. مدیر با درگیر کردن دیگران در کسب نتایج مطلوب عملاً پایه قدرت خود را تقویت می‌کند. با اطلاعات بیشتر، افراد تمایل پیدا می‌کنند که خودسامانی، 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<sup>۳</sup>، ترجمه اورعی یزدانی، ۱۳۸۷: ۵۱). بکارگیری فناوری اطلاعات به افزایش دانش و آگاهی‌های کارکنان و نیز غنی‌تر شدن محتوای مشاغل می‌انجامد. دانش کارکنان موجب تسلط حرفه‌ای آنها بر سازمان می‌شود و اگر جمله معروف دانش توانایی است پذیرفته شود آنگاه می‌توان ادعا کرد در سازمان‌هایی که فناوری اطلاعات حاکم می‌شود، کارکنان از قدرت و توانایی بیشتری برخوردارند (صرافی‌زاده، ۱۳۹۰: 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، برخلاف ساختارهای

---

۱. Egan

۲. Climat

۳. Voten

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. همان‌گونه که بیان شد این امر به کاهش مدیران سطوح میانی و سطوح مدیریت میانی و در نتیجه مسطح شدن سازمان می‌انجامد (صرافی‌زاده، ۱۳۹۰: 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، ۲۱:۱۳۸۸).

کمال‌گرایی 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 کمال‌گرایی ارائه داده‌اند، به جنبه‌های منفی و ناسازگارانه‌ی آن بیشتر از جنبه‌های مثبت و سالم اهمیت داده و رویهم رفته، کمال‌گرایی را به عنوان یک ویژگی منفی، روان رنجور و ناسازگارانه قلمداد کرده‌اند (بلات<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵).

رایس و دیلوو<sup>۲</sup> معتقدند که کمال‌گرایی را می‌توان به دو نوع کمال‌گرایی مثبت<sup>۳</sup> و کمال‌گرایی منفی تقسیم کرد. کمال‌گرایی مثبت همبستگی معناداری با معیارهای شخصی بالا، عملکرد مطلوب، سازگاری مثبت، واقع بینی و پذیرش محدودیت‌های شخصی دارد. در حالی که افراد با کمال‌گرایی منفی<sup>۴</sup> مرتکب اشتباهات اساسی می‌شوند دارای سطوح بالایی از خودتردیدی و خود انتقادی می‌باشند که این عوامل پیش‌بینی کننده پیامدهای روانشناختی منفی از جمله اضطراب، افسردگی، فقدان عزت

---

۱. B latt .s

۲. Rice.k.g &Dellow.jp

۳. PerfectionismPositive

۴. Negative perfectionisn

نفس و شرم درونی می‌باشد (رایس و دیلوو،<sup>۱</sup> ۲۰۰۲). در سال‌های اخیر بسیاری از پژوهشگران، رویکردی چند بعدی برای مطالعه کمال‌گرایی در پیش گرفته‌اند. از جمله می‌توان به هویت و فلت<sup>۲</sup> اشاره کرد که سه بعد برای کمال‌گرایی قائل شده‌اند. این ابعاد عبارتند از: کمال‌گرایی خود مدار<sup>۳</sup> (وضع معیارهای بالا و غیر واقع‌گرایانه برای خود)، کمال‌گرایی دیگر مدار<sup>۴</sup> (داشتن انتظارات بالا و غیرواقع بینانه درباره دیگران)، و کمال‌گرایی جامعه مدار<sup>۵</sup> (باور فرد مبنی بر این که دیگران از فرد، انتظار کامل بودن دارند و او باید انتظارات آنان را برآورده سازند) (هویت و فلت<sup>۶</sup>، 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).

توانمندسازی یکی از نویدبخش‌ترین مفاهیم کسب و کار بوده که کمتر به آن توجه شده ولی اکنون به موضوع روز دنیا بدل گشته است. اما علیرغم بحث‌های فراوان درباره فواید توانمندسازی بهره‌برداری از آن اندک و ناچیز است و هر چند توانمندسازی به مدیران این امکان را می‌دهد که از دانش، مهارت و تجربه همه افراد سازمان استفاده کنند. اما متأسفانه تعداد مدیران و گروه‌هایی که راه و رسم ایجاد فرهنگ توانمندسازی را بدانند اندک است (وارث، ۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان، محوری‌ترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکززدایی و حذف دیوان سالاری در سازمان‌ها می‌باشد. توانمند کردن افراد موجب می‌شود تا مدیران و سازمان سریع‌تر و بدون اتلاف منابع به اهداف نایل شوند. توانمندسازی موجب می‌شود که کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن

۱. °Rice.K. G & Dellow.J.P

۲. Hewitt.P.L & Fleet.G.L

۳. Self-oriented perfectionism

۴. Other-oriented perfectionism

۵. Socially-prescribed perfectionism

۶. Hewitt.P.L & Flett.G.L

به خود ببالند (عبدالهی، ۱۳۸۸: ۲۷). توانمندسازی به معنی فراهم کردن آزادی برای کارکنان است تا وظایف محوله را به خوبی انجام دهند. مدیرانی که می‌خواهند کارکنان را توانمند سازند باید کنترل‌ها، محدودیت‌ها و موانع را کنار بگذارند و در مقابل به آنها انگیزه بدهند، هدایت نمایند و رفتارشان را تشویق نمایند. نویسندگان همچنین اظهار می‌دارند که کارکنان توانا نسبت به کارکنان ناتوان از بهره‌وری بالاتری برخوردار بوده، رضایت شغلی بیشتری دارند و ابتکارات زیادتری به خرج می‌دهند و بالاخره تولیدات خدمات با کیفیت‌تری ارائه می‌دهند (عبدالهی، ۱۳۸۸: ۱۶). توانمندسازی با پرورش کارکنان با انگیزه و توانا به مدیران این امکان را خواهد داد که در برابر پویایی‌های محیط رقابتی به طور مناسب عمل نموده، موجبات برتری رقابتی سازمانشان را فراهم آورند. رشد سریع فناوری تمامی جوانب سازمان‌ها را به نوعی تحت تاثیر قرار داده است، تغییرات سریع فناوری باعث تغییر ماهیت کارها شده و رایانه‌ها، ربات‌ها و دستگاه‌های کاملاً خودکار جایگزین مشاغل روتین شده‌اند. این ابزار، تغییرات شدیدی در نوع مهارت‌های مورد نیاز افراد و اعضای سازمان‌ها ایجاد کرده‌اند (اورعی یزدانی، ۱۳۸۹). جو سازمانی 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 غیرمستقیم توسط کسانی که در سازمان کار می‌کنند تحت تاثیر قرار می‌دهند، از این رو با توجه به تاثیری 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: ۶۹). بدون فرهنگ و جو مناسب در یک سازمان، تلاش‌های توانمندسازی کارکنان با شکست مواجه خواهد شد. مدیریت باید مشتاق و آگدار 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 زمینه 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 بهره گرفت (شائمی برزکی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۳۱). دستیابی به اطلاعات به عنوان یک ابزار مؤثر و حیاتی

و کسب اطلاعات محوری و راهبردی از مطلوبیت‌های قابل توجه سازمان‌ها می‌باشد، چرا که تولید بیشتر، سریعتر، مناسب‌تر و کارآمدتر همگی در اثر بکارگیری اطلاعات و گردش مطلوب آن بدست خواهد آمد. این همان نکته‌ای است که اکثریت سازمان‌های امروز در محورهای کاری خود رسیدن به آن را از اولویت‌های کاری تعریف نموده‌اند. از طرفی دیگر وقتی مدیران افراد خود را با اطلاعات بیشتری تجهیز می‌کنند، آن افراد احساس توانمندی می‌کنند و به احتمال بیشتری با بهره‌وری، کامیابی و در هماهنگی با خواسته‌های مدیریت کار می‌کنند. مدیر با درگیر کردن دیگران در کسب نتایج مطلوب عملاً پایه قدرت خود را تقویت می‌کند. با اطلاعات بیشتر افراد تمایل پیدا می‌کنند که خود سامانی، کنترل شخصی و اعتماد بیشتر را تجربه کنند. احساس توانمندی بوجود آمده و احتمالاً از مخالفت افراد با مدیر و مقاومت آنان در برابر قدرت او با تلاش در جهت حمایت خویش خواهد کاست. به جای آن احتمال دارد که آنان با مدیر توانمندگر همکاری کنند (حمیدی و سرتیبی یاراحمدی، ۱۳۸۸: ۶۰). تحقیقات نشان داده‌اند که جو سالم سازمانی به طور مثبت روی کارکنان تاثیرات عمیقی دارد. لذا عناصر و عوامل تشکیل دهنده جو، صداقت، استانداردها، مسئولیت‌ها، انعطاف پذیری، پاداش‌ها و تعهد گروهی است. زمانی که میزان هر یک از این ابعاد در هر یک از کارکنان بالا رود افراد بوسیله محیط کارشان برانگیخته می‌شوند. یعنی محیط کار به عنوان مکانی لذت‌بخش و سودآور تلقی می‌شود (زمانی، ۱۳۹۱). در دنیای فعلی، تکنولوژی اطلاعات، خمیرمایه 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 می‌کند. در توسعه منابع انسانی، همواره بایستی ظرفیت‌های جدید انسانی را شناخت، تا توسعه قابلیت‌ها و کیفیت‌های انسانی به صورت یک فرآیند دائمی انجام شود، تحقق این امر در گرو بهره‌گیری از تکنولوژی اطلاعات است. چون در فرآیند تکنولوژی اطلاعات دائماً اطلاعات تولید، پردازش، توزیع و مدیریت می‌شود، 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 بهره‌وری منجر گردد (حسینی، ۱۳۹۱). تنها با ارتقا سطح تکنولوژی در سازمان است که کارکنان می‌توانند به تولید بیشتر کالا و خدمات دست یابند و باعث کارایی و اثربخشی سازمان خود شوند و با نظام‌دهی مناسب در زمینه‌های فرهنگی، سیاسی و اجتماعی موجبات زندگی

بهرتر را برای خود فراهم کنند. در صحنه رقابت‌های اقتصادی، سازمان‌ها و موسساتی که به تکنولوژی برتر دست می‌یابند، امکان بقا و رشد را می‌یابند و سازمان‌ها و موسساتی که از نظر تکنولوژی عقب بمانند از صحنه خارج می‌شوند (عبدالکریمی، ۱۳۹۱).

### پیشینه پژوهشی

غلامزاده (۱۳۸۰) در پژوهشی پیرامون بررسی اثرات فناوری اطلاعات بر ساختار سازمانی عنوان می‌کند که فناوری اطلاعات بر ساختار سازمانی تاثیرگذار است و این موضوع به مدیران کمک خواهد نمود تا نسبت به اثرات فناوری اطلاعات بر ساختار سازمانی آگاهی می‌یابند و به آنها در جهت حل مشکلات یاری خواهند رسانید. در نتیجه بکارگیری فناوری اطلاعات بر سه بعد ساختار سازمانی یعنی پیچیدگی، رسمیت و تمرکز اثر گذاشته است. یعنی رابطه‌ی معنی‌داری میان بکارگیری فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی مشاهده می‌شود که این امر تاکید کننده فرضیه اهم پژوهش می‌باشد. یزدان شناس (۱۳۸۳) مطالعه‌ای 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 هزینه‌ها، ساده سازی و کوتاه شدن فرآیندهای کاری و غیره عنوان نمود. نتیجه کار وی روشن نمود که کاربرد تکنولوژی اطلاعات و کوچک سازی رابطه معنی‌داری وجود دارد. آدلمان<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) در تحقیقی پیرامون بررسی دنیای مجازی اطلاعات، به این نتیجه رسیده است که امروزه اصطلاح فناوری اطلاعات دربرگیرنده طیف وسیعی از محاسبات و فناوری‌ها می‌باشد. فناوری اطلاعات وظایف بسیاری را در دنیای نوین انجام می‌دهد که از نصب سیستم‌های اطلاعاتی شروع شده و تا در طراحی شبکه‌های پیچیده کامپیوتری و اطلاعاتی پیش می‌رود.

راندولت<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) در مطالعه روی ۱۰ موسسه که توانمندسازی کارکنان را تجربه کرده بودند چند عامل مهم در توانمندسازی موفق را برشمرده است. مهمترین عاملی که وی بیان می‌کند، تسهیم اطلاعات است. وی بیان می‌دارد هنگامی که سازمان‌ها قصد توانمندسازی کارکنان را دارند سیستم‌های اطلاعاتی می‌تواند به عنوان یک رکن مهم در این زمینه مطرح گردند و امکان دسترسی بیشتر به

۱. Adelman

۲. Randolt



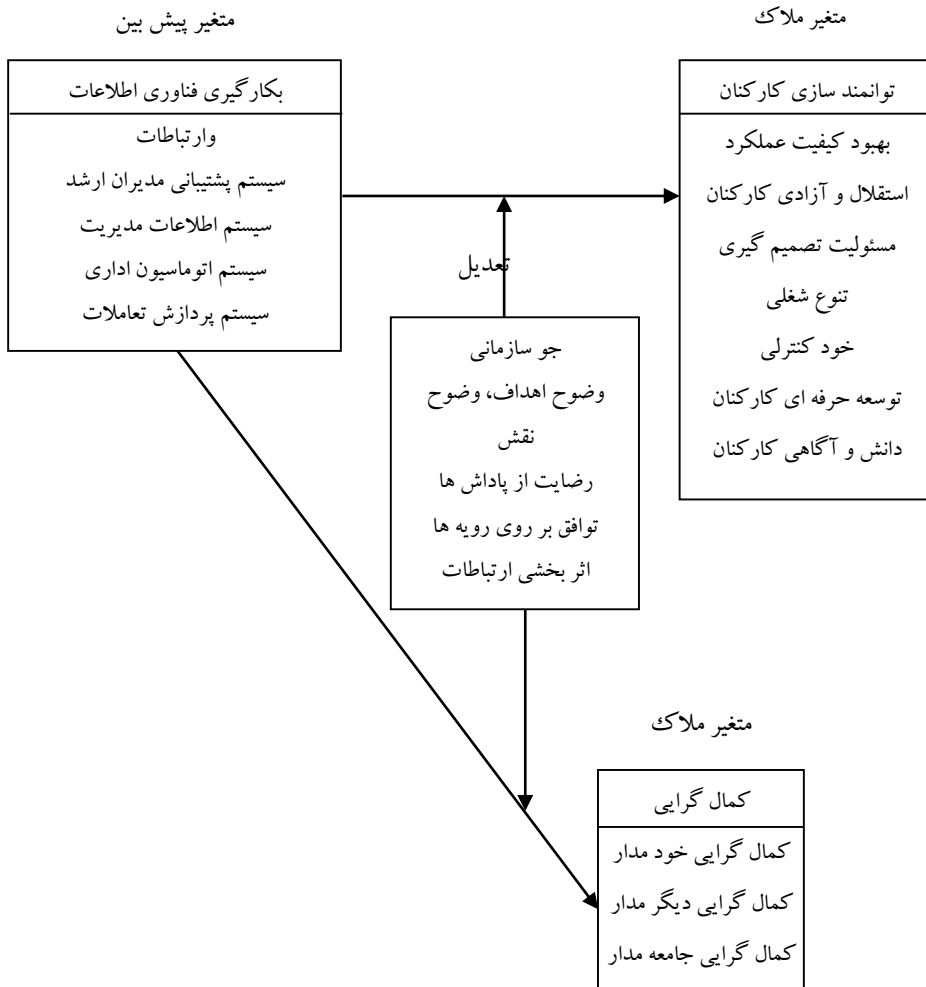
اطلاعات را برای سطوح پایین سلسله مراتب فراهم آورند. برای مثال سیستم‌های خبره در جایی که افراد خبره در دسترس نیستند توصیه‌هایی را به عمل می‌آورند و شبکه‌های رایانه‌ای به اعضای تیم‌ها امکان برقراری ارتباطات موثر با یکدیگر و سایر تیم‌ها را می‌دهند و کار گروهی که یک عنصر مهم در سازمان‌های مبتنی بر تیم است به وسیله فناوری اطلاعات تقویت و حمایت می‌شوند. فناوری اطلاعات عدم تمرکز در تصمیم‌گیری و اختیارات را به وسیله کنترل امکان پذیر می‌کند و کارکنان را قادر می‌سازد تا به اطلاعات مورد نیاز جهت تصمیم‌گیری سریع دسترسی داشته باشند شاید مهمترین حمایت فناوری اطلاعات از توانمندسازی تأمین اطلاعات صحیح و به موقع با کیفیت و نیز هزینه مناسب است و علاوه بر این فناوری اطلاعات قادر است ابزارهای جدیدی را فراهم آورد که خلاقیت، بهره‌وری و کیفیت عملکرد کارکنان را افزایش دهد. راندولت در پایان این تحقیق به این نتیجه رسید که توانمندسازی کارکنان یا توانمند کردن آنها در کارشان تا حدودی می‌تواند ناشی از استفاده صحیح و درست از فناوری اطلاعات از سیستم‌های اطلاعاتی باشد. در پژوهشی که توسط امامی‌پور و همکاران (۱۳۸۹) به نام ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و کمال‌گرایی با سلامت عمومی دانشجویان صورت گرفت نتایج نشان داد بین ابعاد کمال‌گرایی با سلامت عمومی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی انعطاف‌پذیری و دل‌پذیری با کمال‌گرایی رابطه منفی و معنادار و بین روان‌نژند‌گرایی و کمال‌گرایی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، اما بین ویژگی با وجدان بودن و کمال‌گرایی ارتباط معنادار وجود ندارد. بشارت و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی به نام تاثیر واسطه‌ای خودکارآمدی ورزشی و رابطه بین کمال‌گرایی و اضطراب رقابتی به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی با کمال‌گرایی مثبت (تلاش برای کامل بودن) در ورزشکاران همبستگی مثبت معنادار و با کمال‌گرایی منفی (واکنش منفی به ناکامل بودن) در آنها همبستگی منفی معنادار دارد و می‌تواند در رابطه بین ابعاد کمال‌گرایی و اضطراب رقابتی تاثیر واسطه‌ای داشته باشد. پژوهش زانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۷) نشان داد که جوانب منفی کمال‌گرایی از جمله تردید در مورد توانایی‌ها و نگرانی در مورد اشتباهات به طور مثبت با فرسودگی تحصیلی ارتباط دارد. در حالی که جوانب کمال‌گرایی مثبت مانند تعیین استانداردهای شخصی مناسب با توانایی‌ها به طور منفی با فرسودگی تحصیلی ارتباط دارد. رحیمی و سرمدی (۱۳۸۱) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی مدرسه‌ها و انگیزش به کار در شهر شیراز پرداختند و نتیجه گرفتند بین جو سازمانی و انگیزش به کار ارتباط مستقیم و معناداری وجود

---

۱. Zang

دارد. صادقی و فتحی (۱۳۸۱) به بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال استان گیلان پرداختند و نتیجه گرفتند بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. مک ماهان<sup>۱</sup> و همکارانش (۱۹۹۷) به بررسی کیفی جو سازمانی و ارتباط آن با ابعاد رضایت شغلی پرداختند و نتیجه گرفتند که ارتباط موثری بین جو سازمانی و ابعاد رضایت شغلی وجود دارد. دمیکال<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) با تحقیقی دریافت که جوهای مناسب سازمانی، باعث افزایش رضایت شغلی مدیران سطوح میانی سازمان می‌شود.

مدل مفهومی تحقیق



## روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف (نوع تحقیق) کاربردی می‌باشد. زیرا تحقیقات کاربردی تحقیقاتی هستند که با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که توسط تحقیقات بنیادی فراهم شده برای رفع نیازمندی‌های بشر مورد استفاده قرار می‌گیرند (حافظ‌نیا، ۱۳۸۰: ۴۱). تحقیق حاضر از حیث روش شناسی توصیفی - همبستگی به حساب می‌آید. تحقیق توصیفی، آنچه را که هست توصیف و تفسیر می‌کند و به شرایط و روابط موجود، عقاید متداول فرآیندهای جاری آثار مشهود یا روندهای در حال گسترش توجه دارد. تمرکز اصلی در درجه اول به زمان حال است، هر چند غالباً رویدادها و آثار گذشته را نیز که با شرایط موجود مربوط می‌شود مورد بررسی قرار می‌دهد (خاکی، ۱۳۸۹: ۱۰۴). در تحقیق همبستگی هدف اصلی آن است که مشخص شود آیا رابطه‌ای بین دو یا چند متغیر کمی (قابل سنجش) وجود دارد و اگر این رابطه وجود دارد اندازه و حد آن چقدر است؟ هدف از مطالعه همبستگی ممکن است شناسایی یک رابطه یا نبود آن، و بکارگیری روابط در انجام پیش‌بینی‌ها باشد (خاکی، ۱۳۸۹: ۱۲۱). این تحقیق از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان به تعداد ۳۰۷۲ نفر می‌باشد. نمونه آماری تحقیق با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۵ نفر محاسبه شده است. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای می‌باشد که هر یک از دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شده است.

## تحلیل داده‌ها

در این پژوهش جهت توصیف داده‌های جمع‌آوری شده، از انواع شاخص‌های آماری از جمله فراوانی، انواع جداول و نمودارها استفاده گردیده است. جهت تعیین همبستگی از آزمون‌های همبستگی پیرسون، اسپیرمن و کندال استفاده شده است. کلیه تجزیه و تحلیل‌ها بوسیله نرم‌افزار آماری SPSS۲۲، انجام شده است.

۱- توصیف و وضعیت متغیرها

۱-۱: توصیف متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات

نحوه ساخت این متغیر از ۱۱ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین مشاهده شده برابر با (۳/۱۰۳) میانه برابر با (۳/۰۹)، مد (۳/۷۳)، بیشترین (۴/۹۱)، کمترین (۱/۷۳) و بی‌پاسخ (۰) مشاهده شده است. با توجه به نمودار جعبه‌ای میانه متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات ۳/۰۹ می‌باشد.

جدول ۱: آمار توصیفی متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات

میانگین	میانه	مد	بیشترین	کمترین	تعداد	بی پاسخ
۳/۱۰۳	۳/۰۹	۳/۷۳	۴/۹۱	۱/۷۳	۲۴۵	۰

۲: توصیف مؤلفه سیستم پردازش تعاملات

نحوه ساخت این مولفه از ۲ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین مشاهده شده برابر با (۲/۷۶) میانه برابر با (۲/۵۰)، مد (۲/۵۰)، بیشترین (۵)، کمترین (۱) و بی‌پاسخ (۰) مشاهده شده است. با توجه به نمودار جعبه‌ای میانه مولفه سیستم پردازش تعاملات ۲/۵۰ می‌باشد.

جدول ۲: آمار توصیفی مؤلفه سیستم پردازش تعاملات

میانگین	میانه	مد	بیشترین	کمترین	تعداد	بی پاسخ
۲/۷۶	۲/۵۰	۲/۵۰	۵	۱	۲۴۵	۰

۳: توصیف مؤلفه پشتیبانی مدیران ارشد

نحوه ساخت این مولفه از ۳ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین مشاهده شده برابر با (۲/۶۸) میانه برابر با (۲/۶۶)، مد (۳)، بیشترین (۵)، کمترین (۱) و بی‌پاسخ (۰) مشاهده شده است. با توجه به نمودار جعبه‌ای میانه مولفه پشتیبانی مدیران ارشد ۲/۶۶ می‌باشد.

جدول ۳: آمار توصیفی مولفه پشتیبانی مدیران ارشد

میانگین	میانه	مد	بیشترین	کمترین	تعداد	بی پاسخ
۲/۶۸	۲/۶۶	۳	۵	۱	۲۴۵	۰

۴-۱: توصیف مؤلفه اتوماسیون اداری

نحوه ساخت این مولفه از ۲ سوال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین مشاهده شده برابر با (۲/۹۳) میانه برابر با (۳)، مد (۳/۵)، بیشترین (۵)، کمترین (۱) و بی‌پاسخ (۰) مشاهده شده است. با توجه به نمودار جعبه‌ای میانه مولفه اتوماسیون اداری ۳ می‌باشد.

جدول ۴: آمار توصیفی مولفه اتوماسیون اداری

میانگین	میانه	مد	بیشترین	کمترین	تعداد	بی پاسخ
۲/۹۳	۳	۳/۵	۵	۱	۲۴۵	۰

۱-۵: توصیف مؤلفه سیستم اطلاعات مدیریت

نحوه ساخت این مولفه از ۴ سوال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین مشاهده شده برابر با (۳/۶۶) میانه برابر با (۳/۷۵)، مد (۴)، بیشترین (۵)، کمترین (۱) و بی‌پاسخ (۰) مشاهده شده است. با توجه به نمودار جعبه‌ای میانه مولفه فناوری اطلاعات و ارتباطات ۳/۰۹ می‌باشد.

جدول ۵: آمار توصیفی مولفه سیستم اطلاعات مدیریت

میانگین	میانه	مد	بیشترین	کمترین	تعداد	بی پاسخ
۳/۶۶	۳/۷۵	۴	۵	۱	۲۴۵	۰

۲: بررسی نرمال بودن داده ها

جدول ۶: آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای سنجش نرمال بودن داده‌ها

متغیر	فناوری	توانمند سازی	کمال‌گرایی	پردازش	اطلاعات	اتوماسیون	پشتیبانی	جو سازمانی
آماره	۱/۲۴۴	۱/۳۱۵	۱/۱۳۷	۱/۹۱۱	۱/۶۴۵	۲/۱۰۷	۱/۸۶۲	۱/۵۵۹
سطح معنی‌داری	۰/۰۹۰	۰/۰۶۳	۰/۱۵۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۱۵

با توجه به جدول ۶ متغیرهای فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی شغلی کارکنان و کمال‌گرایی کارکنان نرمال هستند زیرا سطح معنی‌داری بیشتر از  $\alpha = 0.05$  است و برای آزمون از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود. متغیر جو سازمانی و مولفه‌های پردازش و اطلاعات و اتوماسیون و پشتیبانی نرمال نیستند زیرا سطح معنی‌داری کمتر از  $\alpha = 0.05$  است و برای آزمون از ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده می‌شود.

### بررسی وضعیت هر یک از متغیرها

وضعیت مولفه‌های متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات

۱. بررسی وضعیت متغیر سیستم پردازش تعاملات: نمره متغیر سیستم پردازش تعاملات از طریق جمع نمره‌های سوال‌های مربوط به پرسش نامه فناوری اطلاعات و ارتباطات حاصل شده است و برای توصیف این متغیر نمرات آن به پنج رده کاملاً نامناسب (خیلی کم)، نامناسب (کم)، نسبتاً مناسب (متوسط)، مناسب (زیاد) و کاملاً مناسب (خیلی زیاد) تقسیم گردید. از بین ۲۴۵ آزمودنی مورد بررسی، ۲۵ نفر (۱۰٫۲ درصد) معتقد هستند که نمره سیستم پردازش تعاملات خیلی کم، ۹۸ نفر (۴۰ درصد) کم، ۸۷ نفر (۳۵٫۵ درصد) متوسط، ۳۱ نفر (۱۲٫۶ درصد) زیاد و ۴ نفر (۱٫۶ درصد) معتقد هستند که نمره سیستم پردازش تعاملات خیلی زیاد است. در مجموع ۳۵ نفر (۱۴٫۲ درصد) معتقدند نمره سیستم پردازش تعاملات زیاد و خیلی زیاد است.

۲. بررسی وضعیت متغیر اتوماسیون اداری: نمره متغیر اتوماسیون اداری از طریق جمع نمره‌های سوال‌های مربوط به پرسش‌نامه فناوری اطلاعات و ارتباطات حاصل شده است و برای توصیف این متغیر نمرات آن به پنج رده کاملاً نامناسب (خیلی کم)، نامناسب (کم)، نسبتاً مناسب (متوسط)، مناسب (زیاد) و کاملاً مناسب (خیلی زیاد) تقسیم گردید. از بین ۲۴۵ آزمودنی مورد بررسی، ۲۰ نفر (۸٫۲ درصد) معتقد هستند که نمره اتوماسیون اداری خیلی کم، ۷۷ نفر (۳۱٫۵ درصد) کم، ۱۰۷ نفر (۴۳٫۶ درصد) متوسط، ۳۱ نفر (۱۲٫۶ درصد) زیاد و ۱۰ نفر (۴٫۱ درصد) معتقد هستند که نمره اتوماسیون اداری خیلی زیاد است. در مجموع ۴۱ نفر (۱۶٫۷ درصد) معتقدند نمره اتوماسیون اداری زیاد و خیلی زیاد است.

۳. بررسی وضعیت متغیر پشتیبانی مدیران ارشد: نمره متغیر پشتیبانی مدیران ارشد از طریق جمع نمره‌های سوال‌های مربوط به پرسش‌نامه فناوری اطلاعات و ارتباطات حاصل شده است و برای توصیف این متغیر نمرات آن به پنج رده کاملاً نامناسب (خیلی کم)، نامناسب (کم)، نسبتاً مناسب (متوسط)، مناسب (زیاد) و کاملاً مناسب (خیلی زیاد) تقسیم گردید. از بین ۲۴۵ آزمودنی مورد بررسی، ۳۰ نفر (۱۲٫۳ درصد) معتقد هستند که نمره پشتیبانی مدیران ارشد خیلی کم، ۱۰۱ نفر (۴۱٫۳ درصد) کم، ۹۵ نفر (۳۸٫۸ درصد) متوسط، ۱۷ نفر (۶٫۹ درصد) زیاد و ۲ نفر (۰٫۸ درصد) معتقد هستند که نمره پشتیبانی مدیران ارشد خیلی زیاد است. در مجموع ۱۹ نفر (۷٫۷ درصد) معتقدند نمره پشتیبانی مدیران ارشد زیاد و خیلی زیاد است.

۴. بررسی وضعیت متغیر سیستم اطلاعات مدیریت: نمره متغیر سیستم اطلاعات مدیریت از طریق جمع نمره‌های سوال‌های مربوط به پرسش‌نامه فناوری اطلاعات و ارتباطات حاصل شده است و برای توصیف این متغیر نمرات آن به پنج رده کاملاً نامناسب (خیلی کم)، نامناسب (کم)، نسبتاً مناسب (متوسط)، مناسب (زیاد) و کاملاً مناسب (خیلی زیاد) تقسیم گردید. از بین ۲۴۵ آزمودنی مورد بررسی، ۴ نفر (۱/۶ درصد) معتقد هستند که نمره سیستم اطلاعات مدیریت خیلی کم، ۲۷ نفر (۱۱ درصد) کم، ۱۰۸ نفر (۴۴/۱ درصد) متوسط، ۷۸ نفر (۳۱/۹ درصد) زیاد و ۲۸ نفر (۱۱/۴ درصد) معتقد هستند که نمره سیستم اطلاعات مدیریت خیلی زیاد است. در مجموع ۱۰۶ نفر (۴۳/۳ درصد) معتقدند نمره سیستم اطلاعات مدیریت زیاد و خیلی زیاد است.

### یافته‌های پژوهش

۱- بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی شغلی رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضریب همبستگی آزمون پیرسون بین دو متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی شغلی در محیط کار ۰/۳۱۴ و  $p$ - مقدار بدست آمده (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی داری (۰,۰۵) می‌باشد. لذا در این سطح معنی داری، فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود. در نتیجه بین متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی شغلی در محیط کار در دستگاه‌های اجرایی رابطه معنی داری وجود دارد.

۱-۱. بین سیستم پردازش تعاملات با توانمندسازی شغلی رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر سیستم پردازش تعاملات با توانمندسازی شغلی در محیط کار به ترتیب ۰/۱۱۴ و ۰/۱۶۵ و  $p$ - مقدار به دست آمده در هر دو آزمون به ترتیب (۰/۰۱۶) و (۰/۰۱۰) کمتر از سطح معنی داری (۰,۰۵) می‌باشد. لذا در این سطح معنی داری، فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود. در نتیجه بین متغیر سیستم پردازش تعاملات با توانمندسازی شغلی در محیط کار در دستگاه‌های اجرایی رابطه معنی داری وجود دارد.

۲-۱. بین اتوماسیون اداری با توانمندسازی شغلی رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر اتوماسیون اداری با توانمندسازی شغلی در محیط کار به ترتیب ۰/۲۱۵ و ۰/۲۸۸ و  $p$ - مقدار به دست آمده در هر دو آزمون به ترتیب (۰/۰۰۰) و (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی داری (۰,۰۵) می‌باشد. لذا در

این سطح معنی‌داری، فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود. در نتیجه بین متغیر اتوماسیون اداری با توانمندسازی شغلی در محیط کار در دستگاه‌های اجرایی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۱-۳. بین پشتیبانی مدیران ارشد با توانمندسازی

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر پشتیبانی مدیران ارشد با توانمندسازی شغلی در محیط کار به ترتیب ۰/۲۱۹ و ۰/۳۰۱ و  $p$ -مقدار به دست آمده در هر دو آزمون به ترتیب (۰/۰۰۰) و (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی‌داری (۰,۰۵) می‌باشد. لذا در این سطح معنی‌داری، فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود. در نتیجه بین متغیر پشتیبانی مدیران ارشد با توانمندسازی شغلی در محیط کار در دستگاه‌های اجرایی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۱-۴. بین سیستم اطلاعات مدیریت با توانمندسازی شغلی رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر سیستم اطلاعات مدیریت با توانمندسازی شغلی در محیط کار به ترتیب ۰/۲۱۳ و ۰/۲۹۵ و  $p$ -مقدار به دست آمده در هر دو آزمون به ترتیب (۰/۰۰۰) و (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی‌داری (۰,۰۵) می‌باشد. لذا در این سطح معنی‌داری، فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود. در نتیجه بین متغیر سیستم اطلاعات مدیریت با توانمندسازی شغلی در محیط کار در دستگاه‌های اجرایی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۲- بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی کارکنان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون بین دو متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی کارکنان در محیط کار ۰/۲۰۲- و  $p$ -مقدار به دست آمده (۰/۰۰۲) کمتر از سطح معنی‌داری (۰,۰۵) می‌باشد. لذا در این سطح معنی‌داری، فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود. در نتیجه بین متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی کارکنان در محیط کار در دستگاه‌های اجرایی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۲-۱. بین سیستم پردازش معاملات با کمال‌گرایی کارکنان رابطه وجود ندارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر سیستم پردازش معاملات با کمال‌گرایی کارکنان در محیط کار به ترتیب ۰/۱۱- و ۰/۰۱۵- و  $p$ -مقدار به دست آمده در هر دو آزمون به ترتیب (۰/۸۰۸) و (۰/۸۱۳) بیشتر از سطح معنی‌داری (۰,۰۵) می‌باشد. لذا در این سطح معنی‌داری، فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه رد نمی‌شود. در نتیجه بین



متغیر سیستم پردازش معاملات با کمال‌گرایی کارکنان در محیط کار در دستگاه‌های اجرایی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

۲-۲. بین اتوماسیون اداری با کمال‌گرایی کارکنان رابطه وجود ندارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر اتوماسیون اداری با کمال‌گرایی کارکنان در محیط کار به ترتیب  $0/075$  و  $0/083$  و  $0/111$  و  $p$ -مقدار به دست آمده در هر دو آزمون به ترتیب  $0/075$  و  $0/083$  بیشتر از سطح معنی‌داری  $0/05$  می‌باشد. لذا در این سطح معنی‌داری، فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه رد نمی‌شود. در نتیجه بین متغیر اتوماسیون اداری با کمال‌گرایی کارکنان در محیط کار در دستگاه‌های اجرایی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

۲-۳. بین پیش‌بینی مدیران ارشد با کمال‌گرایی کارکنان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر پیش‌بینی مدیران ارشد با کمال‌گرایی کارکنان در محیط کار به ترتیب  $0/086$  و  $0/116$  و  $p$ -مقدار به دست آمده در هر دو آزمون به ترتیب  $0/060$  و  $0/070$  بیشتر از سطح معنی‌داری  $0/05$  می‌باشد. لذا در این سطح معنی‌داری، فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه رد نمی‌شود. در نتیجه بین متغیر پیش‌بینی مدیران ارشد با کمال‌گرایی کارکنان در محیط کار در دستگاه‌های اجرایی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

۲-۴. بین سیستم اطلاعات مدیریت با کمال‌گرایی کارکنان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی آزمون کندال و اسپیرمن بین دو متغیر سیستم اطلاعات مدیریت با کمال‌گرایی کارکنان در محیط کار به ترتیب  $0/186$  و  $0/261$  و  $p$ -مقدار به دست آمده در هر دو آزمون به ترتیب  $0/000$  و  $0/000$  کمتر از سطح معنی‌داری  $0/05$  می‌باشد. لذا در این سطح معنی‌داری، فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود. در نتیجه بین متغیر سیستم اطلاعات مدیریت با کمال‌گرایی کارکنان در محیط کار در دستگاه‌های اجرایی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۳- بین میزان بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی شغلی با توجه به نقش تعدیل کننده جو سازمانی رابطه وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین دو متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی شغلی با توجه به نقش تعدیل کننده جو سازمانی در محیط کار  $0/354$  و  $p$ -مقدار به دست آمده  $0/000$  کمتر از سطح معنی‌داری  $0/05$  می‌باشد. لذا در

این سطح معنی‌داری، فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود. در نتیجه بین متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی شغلی با توجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی در محیط کار در دستگاه‌های اجرایی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۴- بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی رابطه وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین دو متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی در محیط کار به ترتیب  $0/258$  و  $p$ - مقدار به دست آمده  $0/000$  کمتر از سطح معنی‌داری  $(0,05)$  می‌باشد. لذا در این سطح معنی‌داری، فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود. در نتیجه بین متغیر فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی در محیط کار در دستگاه‌های اجرایی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی تحقیق مطالعه بررسی رابطه‌ی بین میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی و توانمندسازی شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان می‌باشد. فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان متغیر پیشین شامل سیستم پردازش تعاملات، اتوماسیون اداری، سیستم اطلاعات مدیریت و پشتیبانی مدیران ارشد می‌باشد. توانمندسازی و کمال‌گرایی به عنوان متغیرهای ملاک با مولفه‌های بهبود کیفیت عملکرد، استقلال و آزادی کارکنان، مسئولیت‌تصمیم‌گیری، تنوع شغلی، خودکنترلی، توسعه حرفه‌ای کارکنان و دانش و آگاهی کارکنان، 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 به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی، بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی شغلی کارکنان، بین سیستم پردازش تعاملات با توانمندسازی شغلی کارکنان، بین اتوماسیون اداری با توانمندسازی شغلی کارکنان، بین پشتیبانی مدیران ارشد با توانمندسازی شغلی کارکنان، بین سیستم اطلاعات مدیریت با توانمندسازی شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد که به صورت مستقیم است و با تحقیقات غلامزاده که درباره

بررسی اثرات فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ساختار سازمانی است که این رابطه به صورت مستقیم است.

نتایج اجمالی فرضیات

ردیف	عنوان فرضیه	نتیجه
فرضیه ۱	بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی شغلی کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.	تایید
فرضیه ۱-۱	بین سیستم پردازش تعاملات با توانمندسازی شغلی کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.	تایید
فرضیه ۲-۱	بین اتوماسیون اداری با توانمندسازی شغلی کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.	تایید
فرضیه ۳-۱	بین پشتیبانی مدیران ارشد با توانمندسازی شغلی کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.	تایید
فرضیه ۴-۱	بین سیستم اطلاعات مدیریت با توانمندسازی شغلی کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.	تایید
فرضیه ۲	بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.	تایید
فرضیه ۱-۲	بین سیستم پردازش تعاملات با کمال‌گرایی کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.	رد
فرضیه ۲-۲	بین اتوماسیون اداری با کمال‌گرایی کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.	رد
فرضیه ۳-۲	بین پشتیبانی مدیران ارشد با کمال‌گرایی کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.	رد
فرضیه ۴-۲	بین سیستم اطلاعات مدیریت با کمال‌گرایی کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.	تایید
فرضیه ۳	بین میزان بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی رابطه وجود دارد.	تایید
فرضیه ۴	بین میزان بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی رابطه وجود دارد.	تایید

همچنین با تحقیقات ساکی که به بررسی رابطه شیوه کنترل مدیران و جو سازمانی با توانمندسازی کارکنان پرداخته است و این رابطه نیز به صورت مستقیم است همخوانی دارد. پس می‌توان استدلال کرد مدیران در سازمان‌ها باید از فناوری اطلاعات و ارتباطات بیشتر استفاده کنند تا باعث ایجاد جو مناسبی برای توانمندسازی کردن بیشتر کارکنان شود تا بتوانند بهتر و سریعتر به اهداف سازمان دست یابند و همچنین باعث افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان شود. بین میزان به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با کمال‌گرایی کارکنان با توجه به نقش تعدیل کننده 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 امامی‌پور و همکاران که به بررسی ارتباط بین کمال‌گرایی با سلامت عمومی دانشجویان پرداخت و این رابطه به صورت معکوس است و همچنین پژوهش زانگ و همکاران در مورد رابطه بین جوانب منفی کمال‌گرایی با فرسودگی تحصیلی بیانگر رابطه معکوس است همخوانی دارد و همچنین پژوهش اشبی و ریس (۲۰۰۲) به بررسی رابطه میان ابعاد سازگارانه و ناسازگارانه کمال‌گرایی با عزت‌نفس پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که کمال‌گرایی سازگارانه با عزت‌نفس رابطه مثبت دارد و کمال‌گرایی ناسازگارانه 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 پژوهش امامی‌پور و همکاران که درباره رابطه بین ویژگی شخصیتی با وجدان بودن با کمال‌گرایی رابطه معناداری وجود ندارد همخوانی دارد. نتایج اجمالی در جدول زیر نشان داده شده است.

#### فهرست منابع

- ۱- اکبری، ع، (۱۳۹۰). مقاله کمال‌گرایی چیست، سایت مردمان.
- ۲- الوانی، م، (۱۳۸۸). مدیریت عمومی، نشر نی، چاپ ۲، ویرایش دوم، تهران.
- ۳- اورعی یزدانی، ب، (۱۳۸۹). تواناسازی جابجایی پایگاه قدرت در سازمان‌های امروزی، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره‌های ۲۵ و ۲۶.

- ۴- بهشتیان، م و ابوالحسنی، ح، (۱۳۸۹). سیستم‌های اطلاعات مدیریت، انتشارات پردیس ۵۷، تهران ۱۷.
- ۵- حافظ نیا، م، (۱۳۸۰) مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- ۶- حسینی، الف، (۱۳۹۱). مقاله تکنولوژی اطلاعات و نقش آن در تعالی سازمان، سایت باشگاه اندیشه.
- ۷- حمیدی، م و سرتیپی یاراحمدی، ر (۱۳۸۸)، کاربرد فناوری اطلاعات در توانمندسازی شغلی کارکنان کتابخانه منطقه ۵ دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه دانش شناسی (علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات). سال دوم، شماره ۵ تابستان ۱۳۸۸: ۷۱-۵۹.
- ۸- خاکی، غ م (۱۳۸۹). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، انتشارات بازتاب.
- ۹- زرگر، م، (۱۳۸۸). اصول فناوری اطلاعات / مؤلف محمود زرگر، ویراستار ابوالقاسم زرگر - تهران: بهینه.
- ۱۰- زمانی، ر، (۱۳۹۱). مقاله جو سازمانی مثبت‌تر یعنی روابط انسانی آسانتر، سایت آفتاب.
- ۱۱- سهیلی، س (۱۳۹۰). شناسایی میزان تاثیر جو سازمانی بر نوآوری، توسعه کارآفرینی، سال پنجم، جلد دوم، تابستان، ۶۷-۸۶.
- ۱۲- شامی برزکی، ع، حاتم‌پور آذرخوانی، ف و رادمهر، ر (۱۳۹۲)، رابطه فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه. مجله تحقیقات نظام سلامت: ۶۳۹-۶۳۰.
- ۱۳- صراف‌زاده، ا، (۱۳۹۰). فناوری اطلاعات در سازمان (مفاهیم و کاربردها) / مؤلف اصغر صراف‌زاده - تهران: میر.
- ۱۴- عبدالکریمی، م، (۱۳۹۱). مقاله مدیریت دانش، فناوری و خلاقیت و نقش آنها در بهبود کارایی و اثربخشی فرایندها، مجله الکترونیکی ویستا.
- ۱۵- عبدلهی، ب، (۱۳۸۸). توانمندسازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی / تالیف بیژن عبدلهی، عبدالرحیم نوه ابراهیم - تهران: ویرایش

- ۱۶- نوریخس، م و میرنادری، ع (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین جوسازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز. فصلنامه‌ی المپیک، ۱، سال سیزدهم.
- ۱۷- وارث، ح، (۱۳۸۷). شهر تکنولوژی اطلاعات، تدبیر، شماره ۸۷، آبان.
- ۱۸- وتن، د. (۱۳۸۷). تواناسازی کارکنان / دیوید آلدرد. وتن، کیم اس. کمرون، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی - کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- ۱۹- Bllat, S, J (۱۹۹۵). The destructiveness of perfectionism: implications for the treatment of depression. *American psychologist*, ۵۰, ۱۰۰۳-۱۰۲۰.
- ۲۰- Hewih, P.L; Felt, G.L (۱۹۹۱). Prefectionism in the self and social context: conceptualization, assessment and association with pschopathology. *Personality and social psychology*, ۶۰, ۴۵۶-۴۷۰...
- ۲۱- Rice. KG, Dellow. JP (۲۰۰۲) perfectionism and self-development: implication collegea adjustment, *journal counsel Dev*, ۸۲, (۲), ۱۸۸-۱۹۷.