

صلى الله عليه وسلم



پردیس بین‌المللی ارس

پایان‌نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته‌ی مدیریت ورزشی

عنوان

رابطه‌ی به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات با اثربخشی سازمانی در سازمان ورزش و جوانان
استان آذربایجان غربی

استاد راهنما

دکتر فاطمه عبدوی

استاد مشاور

دکتر یعقوب بدری‌آذرین

پژوهشگر

علیرضا کثیری

لهدیم به

هدایی له افرید

جهان را، انسان را، ن را، هم را، سعادت را، حق را

و به سالی له سخنان را در وجودم دمید.

قاهی بیایم و اخوانان را سیریم

سپاس حدایی راله سواران، در سودن او بماند؛ سارمدقان، سمدون سمت های او بماند؛ و بسدقان، سن او را براردن سواند. سپاس پروردگاری ما
که، 'بق علم و دانش را، نمونان شد و به هم نشینی رسروان علم و دانش مفتخران نمود و نوشته چینی از علم و معرفت را روزی مان سانس.

بدونب جایزه و سمرت هم، اول اران است که در مقام دردانی از رحمت بی سانبی او، باربان فاسر و دست مانوان پیری بهاریم. اما
اران بجایی که بجلبان از معلم، سپاس از انسانی است که هدف و غایت آفرینش را تا این می کند و سلامت امانت یابی را که به دستش سیرده اند، تفضیل.
... بر سبب دیندارکباب لمنم عن الخلقین لم یسکر الله عزوجل " از پدر و مادر عزیزم، این دو معلم بزرگوارم که همواره بر کوتاهی و درشتی
سن، هم سیده و در تمام تخصصه نکاشی رمدی یار و یاور بی چشم داشت، برای سن بوده اند؛

از اساد با حالات و نیاسیه، سرکاره عم دکتر فاسمه عبدوی که در حال سعی صدر، با سن سن و حرووی، ازین می در این حرصه برایم دیرج سودد و
زحمت را بهمانی این پایان نامه را بر عهده گرفتند؛ از اساد صبور و باتسوا، جناب آقای استوب بدری آذین، که زحمت مشاوره ی این پایان نامه را در
... ممتقا شانی ل سددله بدون مساعدت اسان بر ورثه به نتیجی مطلوب نمی رسید؛ و از اساد فرزانه و دلسوز؛ جناب آقای دکتر یاورسی که زحمت
... دورنی این پایان نامه را ... نندک؛ و از اساد حرازم، جناب آقای دکتر استوب بدری آذین، مدیریت محترم کرسی گروه کمال شکر و
دردوی را دارم و در پایان از جناب دوتان بگروارتم و کلمه ی عزیزانی که به نوعی مرا در به انجام رساندن این مهم یاری نموده اند، خالصانه
سپاسگذارم.

بماندله این مردترین، سی از رحمت امان را سپاس بوید.

نام خانوادگی: کثیری نام: علیرضا	
عنوان پایان نامه: رابطه‌ی به کارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات با اثربخشی سازمانی در سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی	
استاد راهنما: دکتر فاطمه عبدوی استاد مشاور: دکتر یعقوب بدری آذرین	
مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد	رشته: تربیت بدنی و علوم ورزشی
دانشکده: تربیت بدنی و علوم ورزشی	تاریخ فارغ التحصیلی: ۱۳۹۳/۰۶/۲۰
	تعداد صفحه: ۱۱۳
واژگان کلیدی: فن آوری اطلاعات و ارتباطات- اثربخشی سازمانی	
<p>چکیده: هدف تحقیق حاضر، تعیین رابطه‌ی به کارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات و اثربخشی سازمانی در سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی است. در این پژوهش "به کارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات"، به عنوان متغیر مستقل و "اثربخشی سازمانی"، به عنوان متغیر وابسته می‌باشند.</p> <p>روش کلی پژوهش، توصیفی و از نوع پیمایشی است و به شکل میدانی اجرا شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق-ساخته‌ی به کارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات و پرسشنامه‌ی محقق‌ساخته‌ی اثربخشی سازمانی حمیدی استفاده شد.</p> <p>جامعه‌ی آماری تحقیق، کلیه‌ی کارکنان اداره‌ی ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی بود. حجم نمونه‌ی آماری برابر با کل افراد جامعه (۴۶ نفر) برآورد شد. پرسش‌نامه‌ی مورد استفاده حاوی ۵۶ سؤال و در قالب ۳ بخش بود. بخش اول شامل ۸ سؤال مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی؛ بخش دوم شامل پرسشنامه‌ی به کارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات در قالب ۴ مؤلفه (شامل: نوع و میزان استفاده از کامپیوتر، استفاده از نرم‌افزارهای کامپیوتری، نوع و میزان استفاده از اینترنت، میزان استفاده از سرویس‌های اینترنتی)؛ و بخش سوم شامل پرسشنامه‌ی محقق‌ساخته‌ی اثربخشی سازمانی در قالب ۲۰ سؤال و ۴ مؤلفه (انگیزش کاری، میزان مقاومت منفی در برابر تغییرات، بهبود کیفیت و تعهد سازمانی) بود.</p> <p>پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ی فن آوری اطلاعات برابر ۰/۹۶، و برای پرسشنامه‌ی اثربخشی سازمانی برابر ۰/۹۴ به دست آمد که نشان از پایایی بالای پرسشنامه‌ی مورد استفاده است.</p> <p>تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی به عمل آمد. با استفاده از جداول فراوانی و نمودارها به تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی پرداخته شد؛ و در بخش آمار استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت مشخص کردن نرمال بودن جامعه‌ی آماری و از آزمون‌های هم‌بستگی و رگرسیون برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد.</p> <p>یافته‌های حاصل نشان داد که، بین به کارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات و اثربخشی سازمانی در سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. بین میزان به کارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات با سن، سابقه‌ی شغلی، تعهد سازمانی، مقاومت منفی در برابر تغییرات کارکنان و بهبود در بخش‌های کیفیت سازمان رابطه وجود دارد؛ اما بین میزان به کارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات با وضعیت استخدامی و انگیزه‌ی کار کارکنان رابطه وجود ندارد.</p> <p>از این رو، مسئولان باید راهبردهای مدیریتی مناسبی را به منظور رسیدن به سطح بهینه‌ی این شاخص، پیش‌بینی کنند.</p>	

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول	۷
۱-۱ مقدمه.....	۷
۲-۱ بیان مسأله	۲
۳-۱ ضرورت و اهمیت تحقیق	۵
۴-۱ اهداف تحقیق.....	۶
۱-۴-۱ هدف کلی تحقیق.....	۶
۲-۴-۱ اهداف اختصاصی.....	۶
۵-۱ فرضیه های تحقیق	۷
۶-۱ متغیرها.....	۸
۷-۱ تعریف واژگان(مفهومی - عملیاتی)	۸
فصل دوم.....	۹
۱-۲ مقدمه.....	۱۰
۲-۲ مفهوم فن آوری اطلاعات	۱۰
۳-۲ تاریخچهی تحول فن آوری اطلاعات.....	۱۰
۴-۲ سیر تکامل رویکردهای برنامه ریزی فن آوری اطلاعات	۱۲
۱-۴-۲ رویکرد تکنولوژیک: تمرکز بر کارایی.....	۱۳
۲-۴-۲ رویکرد همسوسازی: تمرکز بر اثربخشی.....	۱۳
۳-۴-۲ رویکرد رقابتی: تمرکز بر مزیت رقابتی.....	۱۴
۲-۴-۲ رویکرد بازآفرینی: تمرکز بر تحول سازمانی.....	۱۴
۵-۲ ارتباطات	۱۶

۱۷	۶-۲ ارتباطات در مکاتب مختلف
۱۷	۷-۲ نقش ارتباطات
۱۸	۸-۲ فرآیند ارتباط
۱۸	۹-۲ فرآیند ارتباطات از دیدگاه اسلام
۱۹	۱۰-۲ استفاده‌ی ضعیف از مجاری ارتباطات
۲۰	۱۱-۲ مفهوم فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات
۲۱	۱۲-۲ استفاده از تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات
۲۳	۱۳-۲ آشنایی با مفاهیم بنیادین فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات
۲۴	۱۴-۲ آثار عمومی توسعه‌ی فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات
۲۵	۱۵-۲ تعاریف و مفاهیم اثربخشی
۲۵	۱۵-۲-۱ اثربخشی در فرهنگ لغت
۲۶	۱۵-۲-۲ اثربخشی از دیدگاه اندیشمندان علوم رفتاری
۲۷	۱۵-۲-۳ اثربخشی از دیدگاه توتو
۲۷	۱۵-۲-۴ اثربخشی از دیدگاه میرکمالی
۲۷	۱۵-۲-۵ اثربخشی از دیدگاه علاقه‌بند
۲۷	۱۶-۲ ابعاد اثربخشی از دیدگاه صاحب‌نظران
۲۸	۱۷-۲ اثربخشی سازمانی
۲۹	۱۸-۲ معیارها و شاخص‌های اثربخشی
۳۲	۱۹-۲ ادغام معیارهای اثربخشی
۳۲	۲۰-۲ مشکلات مربوط به معیارها و شاخص‌های اثربخشی از دیدگاه کامرون
۳۳	۲۱-۲ اجزای اصلی در اثربخشی کسب‌وکارهای کوچک و متوسط
۳۴	۲۲-۲ رویکردهای نظری درباره‌ی اثربخشی
۳۴	۲۲-۲-۱ رویکردهای سنتی برای سنجش اثربخشی

۳۴ رویکرد مبتنی بر تأمین هدف	۱-۲۲-۲
۳۴ رویکرد مبتنی بر تأمین منابع	۲-۱-۲۲-۲
۳۵ رویکرد مبتنی بر فرآیند درونی	۳-۱-۲۲-۲
۳۵ رویکردهای نوین برای سنجش اثربخشی	۲-۲۲-۲
۳۵ روش مبتنی بر ارزش‌های رقابتی	۱-۲-۲۲-۲
۳۶ روش مبتنی بر تأمین رضایت ذی‌نفعان	۲-۲-۲۲-۲
۳۶ مدل سنجش اثربخشی سازمانی مبتنی بر فرآیندهای درونی	۲۳-۲
۳۷ چهار الگوی ارزش‌های اثربخشی	۲۴-۲
۳۸ پیشینه‌ی تحقیق	۲۵-۲
۳۸ تحقیقات انجام شده در خارج از کشور	۱-۲۵-۲
۴۱ تحقیقات انجام شده در داخل کشور	۲-۲۵-۲
۴۵ جمع‌بندی	۲۶-۲
۴۶ فصل سوم	
۴۷ مقدمه	۱-۳
۴۷ روش تحقیق	۲-۳
۴۷ جامعه‌ی آماری تحقیق	۳-۳
۴۷ نمونه‌ی آماری تحقیق	۴-۳
۴۷ ابزار و روش گردآوری اطلاعات	۵-۳
۴۸ سنجش روایی	۶-۳
۴۸ سنجش پایایی	۷-۳
۴۸ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات	۸-۳
۴۹ فصل چهارم	
۵۰ مقدمه	۱-۴

۵۰	۲-۴ توصیف داده‌ها.....
۵۰	۳-۴ آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناسی تحقیق.....
۵۵	۴-۴ شاخص‌های توصیف داده‌ها.....
۵۶	۵-۴ بررسی چگونگی توزیع داده‌ها.....
۵۷	۶-۴ همبستگی بین متغیرها.....
۵۹	۷-۴ الگوهای اندازه‌گیری متغیرها.....
۶۸	۸-۴ آزمون فرضیه‌های تحقیق.....
۶۸	۱-۸-۴ آزمون فرضیه‌ی ۱.....
۷۰	۲-۸-۴ آزمون فرضیه‌ی ۲.....
۷۱	۳-۸-۴ آزمون فرضیه‌ی ۳.....
۷۲	۴-۸-۴ آزمون فرضیه‌ی ۴.....
۷۳	۵-۸-۴ آزمون فرضیه‌ی ۵.....
۷۴	۶-۸-۴ آزمون فرضیه‌ی ۶.....
۷۵	۷-۸-۴ آزمون فرضیه‌ی ۷.....
۷۶	۸-۸-۴ آزمون فرضیه‌ی ۸.....
۷۷	فصل پنجم.....
۷۸	۱-۵ مقدمه.....
۷۸	۲-۵ خلاصه‌ی تحقیق.....
۸۱	۳-۵ نتایج تحقیق.....
۸۲	۴-۵ بحث.....
۸۴	۵-۵ جمع‌بندی.....
۸۵	۶-۵ محدودیت‌های تحقیق.....
۸۵	۱-۶-۵ محدودیت‌های قابل کنترل.....

۸۵ ۲-۶-۵ محدودیت‌های غیرقابل کنترل
۸۶ ۷-۵ پیشنهادهای تحقیق
۸۶ ۱-۷-۵ پیشنهادهای کاربردی تحقیق
۸۶ ۲-۷-۵ پیشنهادهای پژوهشی تحقیق

فهرست نمودارها

صفحه عنوان
۱۹ نمودار (۲-۱)، فرآیند ارتباطی
۵۱ نمودار (۴-۱)، فراوانی متغیر "سن"
۵۲ نمودار (۴-۲)، متغیر میزان تحصیلات
۵۳ نمودار (۴-۳)، متغیر تجربه ی کاری
۵۳ نمودار (۴-۴)، جنسیت
۵۴ نمودار (۴-۵)، رشته ی تحصیلی
۵۵ نمودار (۴-۶)، متغیر میزان استفاده

فهرست اشکال

صفحه عنوان
۱۲ شکل (۲-۱)، روند تکامل رویکردهای برنامه‌ریزی فن‌آوری اطلاعات
۱۳ شکل (۲-۲)، رویکرد هم‌سوسازی
۱۴ شکل (۲-۳)، رویکرد رقابتی
۱۵ شکل (۲-۴)، رویکرد بازآفرینی

فهرست جداول

صفحه عنوان
۱۲ جدول (۲-۱)، روند تکاملی کاربردهای IT در سازمان
۱۶ جدول (۲-۲)، خلاصه چارچوب اقتضایی رویکردهای برنامه‌ریزی فن‌آوری اطلاعات
۳۶ جدول (۲-۳)، مدل‌ها و معیارهای هشت‌گانه‌ی رویکرد ارزش‌های رقابتی اثربخشی سازمانی
۳۷ جدول (۲-۴)، انعطاف‌پذیری کنترل
۵۱ جدول (۴-۱)، توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «سن» نمونه‌های تحقیق
۵۲ جدول (۴-۲)، توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «میزان تحصیلات» در نمونه‌های تحقیق
۵۲ جدول (۴-۳)، توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «تجربه کاری» در نمونه‌های تحقیق

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۴-۴)، توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «جنسیت» در نمونه‌های تحقیق	۵۳
جدول (۴-۵)، توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «رشته تحصیلی» نمونه‌های تحقیق	۵۴
جدول (۴-۶)، توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «استفاده از رایانه» نمونه‌های تحقیق	۵۴
جدول (۴-۷)؛ شاخص‌های پراکندگی، مرکزی و توزیع متغیرهای تحقیق	۵۶
جدول (۴-۷)؛ بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های تحقیق	۵۷
جدول (۴-۸)، نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون	۵۸
جدول (۴-۹)، نتایج حاصل از لیزرل	۵۹
جدول (۴-۱۰)؛ آنوا برای اثربخشی سازمانی	۶۸
جدول (۴-۱۱)؛ عامل‌های مشترک (ضرایب) اثربخشی سازمانی	۶۹
جدول (۴-۱۲)؛ آنوا برای اثربخشی سازمانی	۶۹
جدول (۴-۱۳)؛ عامل‌های مشترک (ضرایب) اثربخشی سازمانی	۷۰
جدول (۴-۱۴)؛ آنوا برای فن‌آوری اطلاعات	۷۰
جدول (۴-۱۵)؛ عامل‌های مشترک (ضرایب) فن‌آوری اطلاعات	۷۱
جدول (۴-۱۶)؛ آنوا برای فن‌آوری اطلاعات	۷۱
جدول (۴-۱۷)؛ عامل‌های مشترک (ضرایب) فن‌آوری اطلاعات	۷۲
جدول (۴-۱۸)؛ آنوا برای فن‌آوری اطلاعات	۷۲
جدول (۴-۱۹)؛ عامل‌های مشترک (ضرایب) فن‌آوری اطلاعات	۷۳
جدول (۴-۲۰)؛ آنوا برای انگیزه کارکنان	۷۳
جدول (۴-۲۱)؛ عامل‌های مشترک (ضرایب) اثربخشی سازمانی	۷۳
جدول (۴-۲۲)؛ آنوا برای تعهد سازمانی	۷۴
جدول (۴-۲۳)؛ عامل‌های مشترک (ضرایب) تعهد سازمانی	۷۴
جدول (۴-۲۴)؛ آنوا برای مقاومت منفی در برابر تغییر	۷۵
جدول (۴-۲۵)؛ عامل‌های مشترک (ضرایب) مقاومت منفی در برابر تغییر	۷۵
جدول (۴-۲۶)؛ آنوا برای بهبود کیفی	۷۶
جدول (۴-۲۷)؛ عامل‌های مشترک (ضرایب) بهبود کیفی	۷۶

مقدمه و شرح چینی

۱-۱

بدون شک فن آوری اطلاعات و ارتباطات تحولات گسترده‌ای را در تمامی عرصه‌های اجتماعی و اقتصادی بشریت به دنبال داشته و تأثیر آن بر جوامع بشری به‌گونه‌ای است که جهان امروز به سرعت در حال تبدیل شدن به یک

جامعه‌ی اطلاعاتی و ارتباطاتی است. امروزه فناوری اطلاعات و ارتباطات در تمامی بخش‌ها به شدت نفوذ پیدا کرده است و این امر سبب شده تا مدیران سازمانی نسبت به منابع موجود دیدی جامع و علمی داشته باشند. در جهان امروز، اطلاعات و ارتباطات، دارایی ارزشمند برای هر سازمان است؛ نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات باعث افزایش سرعت و کیفیت امور شده، عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، به کارکنان امکان می‌دهد کارایی و اثربخشی خود را بالا ببرند و همچنین موجبات اثربخشی سیستم‌های مدیریت کارآتر و پیشرفته‌تر را در سازمان فراهم می‌نماید. همچنین، سیستم‌هایی که با فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات تطبیق داده شده‌اند، به دستیابی اهداف توسعه‌ی راهبردی سازمان کمک خواهند کرد. در این میان، سازمان‌های ورزشی کشور نیز از این قاعده مستثنی نیستند. از این‌رو، به نظر می‌رسد مدیران تربیت‌بدنی به دلیل تنوع امور اجرایی و ارتباط با کارکنان مختلف به منظور حصول اثربخشی، احتمالاً به فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در دستیابی به اهداف‌شان نیاز دارند؛ به دلیل اهمیت بسیار بالای فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در توسعه و شکوفایی کشور در عصر دانایی‌محور، در این نوشتار سعی داریم، رابطه‌ی بین استفاده از فن‌آوری ارتباطات و اطلاعات (ICT) را با اثربخشی سازمانی در اداره‌ی تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی مورد بررسی قرار دهیم. امید است که این پژوهش، قدمی در توسعه‌ی به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات در بین کارکنان این سازمان که متولی توسعه‌ی ورزش و تربیت‌بدنی در بین اقشار مختلف جامعه هستند، بردارد.

۲-۱ بی‌ان مسأله

امروزه در عصری به سر می‌بریم که فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در زندگی بشر در حال نهادینه شدن است (مددی و همکاران، ۱۳۸۹، ص: ۴۱۴). به طوری‌که، زندگی بشر از عصر تولید انبوه به عصر ارتباطات و اطلاعات ارتقاء یافته و حرکت تکاملی کشورهای جهان به سوی جوامع اطلاعاتی و دانش‌بنیان، کلیه‌ی فرآیندها و فعالیت‌های اقتصادی، فرهنگی، صنعتی، سیاسی و روابط اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده است. چارچوب ساختاری تشکیل‌دهنده‌ی این عصر را تولید، پردازش، انتقال و مدیریت اطلاعات و ارتباطات به منظور ایجاد پایگاه‌های دانش و معرفت فردی، گروهی، سازمانی و کشوری تشکیل می‌دهد (ریاضی، ۱۳۸۶، ص: ۵۳).

در جهان امروز، اطلاعات و ارتباطات دارایی ارزشمند برای هر سازمان است و می‌تواند به طرز چشم‌گیری برای هر سازمان در افزایش رشد آن‌ها بسیار مهم در نظر گرفته شود (Matuszek and Schraeder, 2008, P: 18). تأثیرات فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، تغییر و پیشرفت و بهره‌وری هر سازمان است (Ghasemi et al, 2012, P:) (238).

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در موفقیت منابع سازمانی یک سازمان تأثیر قابل توجهی دارد (Acklesh et all, 2010, P: 214). باعث افزایش سرعت و کیفیت امور شده، عملکرد سازمانی را تحت-تأثیر قرار می‌دهد (بهارستان و همکاران، ۱۳۹۱، ص: ۴۹). به کارکنان امکان می‌دهد کارآیی و اثربخشی خود را بالا ببرند و همچنین موجبات اثربخشی سیستم‌های مدیریت کارآتر و پیشرفته‌تر را در سازمان فراهم می‌نماید (خلعتبری و همکاران، ۱۳۸۹، ص: ۹۵).

امروزه اثرگذاری فن‌آوری اطلاعات به صورتی فراگیر بر تمام حیطه‌های فنی و کنترلی و مدیریتی مطرح بوده و نقش نظام‌های مبتنی بر آن در انجام کارآمد امور اداری و تجاری امری انکارناپذیر است (Martínez, 2007, Pp: 75-88). محمدی (۱۳۸۲)، معتقد است که با رشد سازمان‌ها و پیچیده‌تر شدن محیط آن‌ها و نیز افزایش رقابت میان سازمان‌ها، به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات در هر سازمان میان واحدها، در جهت افزایش کارآیی و اثربخشی هماهنگی ایجاد می‌کند. اثربخشی سازمانی، نقش مهمی را در توسعه‌ی سازمانی ایفا می‌کند. سازمانی اثربخش است که قادر به مدیریت ابهام‌ها، انعطاف‌پذیری، مشتری‌مداری، تولید، ارزش‌مداری و ساختاربندی یادگیری باشد و حیطه‌ی اصلی شغلی و توانمندسازی بالای کارکنان را بشناسد (اردلان و همکاران، ۱۳۹۱، ص: ۷۱). اثر بخشی سازمانی یک مفهوم واحد و منفرد نیست (آقایی و همکاران، ۱۳۹۱، ص: ۱۱۰). صاحب‌نظران، اثربخشی سازمانی را به درجه و میزان حصول به هدف تعریف کرده‌اند (سیدنقوی و همکاران، ۱۳۸۹؛ Hunter et all, 2007 Mian et all, 2008) و بر این اعتقادند که اثربخشی موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است و تصور سازمانی بدون ساخت اثربخشی مشکل است (شیخعلی‌زاده‌هرسی و تجاری، ۱۳۹۲، ص: ۴۴).

با توجه به تغییرات وسیع در جهان امروز و شدت یافتن رقابت‌ها، توجه بسیاری از محققان به طراحی استراتژی‌های مناسب برای اثربخش بودن سازمان‌ها و اجرای سریع و مؤثر آن‌ها جلب شده است (شیخعلی‌زاده‌هرسی و تجاری، ۱۳۹۲، ص: ۴۵). در این میان، استفاده از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان‌ها باعث افزایش اثربخشی و کارایی سازمان و نیز توزیع آسان و سریع خدمات و اطلاعات به مخاطبان می‌شود (Lewis, 2009, Pp: 731-740). این‌گونه به نظر می‌رسد که فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در این زمانه بر بسیاری از حیطه‌ها از جمله ابعاد اثربخشی افراد تأثیر به‌سزایی داشته است (صالحی و همکاران، ۱۳۸۹، ص: ۵۱). سازمان‌های ورزشی کشور نیز از این قاعده مستثنی نیستند (شیخعلی‌زاده هریس، ۱۳۹۲، ص: ۴۴).

مرور پیشینه‌ی اثربخشی در حوزه‌ی سازمان‌های ورزشی، نشان می‌دهد که مطالعه‌ی این سازه، طی سال‌های ۱۹۸۰ تا اوایل ۱۹۹۰ به اوج خود رسید و محققانی مانند چلادورای^۱ (۱۹۸۷)، فریزی^۲ (۱۹۸۶) مورو و چلادورای^۳ (۱۹۹۲) این سازه را در سازمان‌های ورزشی مورد بررسی قرار دادند. ولی این روند پس از مدتی سیر نزولی یافت. اخیراً مجدداً علاقه به بررسی اثربخشی در حوزه‌ی سازمان‌های ورزشی قوت گرفت و محققانی مانند شیلبری و موری^۴ (۲۰۰۶)، پاپادمیتریوس^۵ (۲۰۰۷)، و بالدوک^۶ (۲۰۰۹)، به بررسی این موضوع پرداختند. در داخل کشور نیز محققانی نظیر اردلان و همکاران (۱۳۹۱)، حبیب‌نژاد (۱۳۸۸) و مقیمی (۱۳۸۷)، اثربخشی مدیریت و رهبری را در سازمان‌های ورزشی مورد بررسی قرار داده‌اند. تقریباً نتایج تمام تحقیقات صورت گرفته در این خصوص مشابه هم هستند و حاکی از آن است که، دانش، آموزش، اطلاعات، انگیزش و سایر عوامل مشابه باعث اثربخشی سازمانی و در نهایت بهره‌وری کارکنان و سازمان می‌شود.

با توجه به تحقیقات انجام شده می‌توان نتیجه گرفت که پژوهشی که به بررسی رابطه‌ی به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های ورزشی پرداخته باشد، مشاهده نشد؛ از طرف دیگر، با توجه به جایگاه و اهمیت سازمان‌های ورزشی در ایران (عبدی و همکاران، ۱۳۹۰، ص: ۲۰)، و نقش آن‌ها در توسعه، ترویج و رشد ورزش در هر دو بعد ورزش همگانی و قهرمانی (شیخعلی‌زاده‌هریس و تجاری، ۱۳۹۲، ص: ۴۴)، لازمه‌ی رسیدن به اهداف ذکر شده در سازمان‌های ورزشی کشور این است که این سازمان‌ها به‌طور مؤثر عمل کنند و در صورت مؤثر عمل نمودن، خواهند توانست سیستم ورزشی کشور را به‌طور موفقیت‌آمیزی مدیریت کنند و به اثربخشی مطلوب نزدیک شوند (شیخعلی‌زاده‌هریس و تجاری، ۱۳۹۲، ص: ۴۴).

با در نظر گرفتن مطالبی که بدان اشاره شد، به نظر می‌رسد مدیران تربیت‌بدنی به دلیل تنوع امور اجرایی و ارتباط با کارکنان مختلف (مربیان ورزش، اعضای هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان) به منظور حصول اثربخشی احتمالاً به فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در دست‌یابی به اهداف‌شان نیاز دارند؛ بنابراین تحقیق حاضر در صدد پاسخ به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین استفاده از فن‌آوری ارتباطات و اطلاعات (ICT) و اثربخشی سازمانی در اداره‌ی تربیت‌بدنی در استان آذربایجان غربی وجود دارد؟ آیا سازمان تربیت‌بدنی نیز مانند سایر سازمان‌ها نیاز به

¹. Chelladurai

². Frisby

³. Morrow, W. and Chelladurai, P

⁴. Shilbury, D, and Moore, K. A

⁵. Papadimitriou, D

⁶. Balduck, A. L.

فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات دارد؟ و این‌که آیا فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات باعث اثربخشی سازمان تربیت‌بدنی نیز می‌شود؟ امید است که این پژوهش، قدمی هر چند کوچک در توسعه‌ی به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در بین کارکنان این سازمان که متولی توسعه‌ی ورزش و تربیت‌بدنی در بین اقشار مختلف جامعه هستند، برداشته باشد.

۳-۱ ضرورت و اهمیت تحقیق

امروزه، افزایش بی‌رویه و سرسام‌آور اطلاعات باعث شده است که سازمان‌دهی، ثبت و ذخیره‌سازی اطلاعات بیش از پیش پیچیده‌تر و به همین نسبت استفاده و دستیابی به آن‌ها نیز روز به روز دشوارتر شود. تغییر روزانه در فن‌آوری سخت‌افزار و نرم‌افزار، جهانی شدن، انتظار بالای ارباب رجوع، فشار رقابتی، نیاز سازمان به داشتن کارکنان متخصص و آشنا به روش‌های فن‌آوری، عدم نیاز به حضور فیزیکی افراد در کلاس‌های آموزشی، نیاز سازمان به بالابردن کارایی و اثربخشی کارکنان خود، گسترش دامنه‌ی گردش اطلاعات و سهم مؤثر آن در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها و سلسله‌مراتب بیش از حد اغلب سازمان‌های بزرگ دولتی، فن‌آوری را کانون اصلی توجهات بشر قرار داد (خلعتبری و همکاران، ۱۳۸۹، ص: ۹۴). با ورود فن‌آوری‌های اطلاعات و ارتباطات به جامعه، کمابیش تمامی جنبه‌های زندگی انسان‌ها دست‌خوش تغییر شد (قاضی نوری و همکاران، ۱۳۹۲، ص: ۱۴۸). شاید امروزه کمتر سازمان و صنعتی را بتوان یافت که فن‌آوری‌های اطلاعات و ارتباطات در آن رسوخ نکرده باشد (قاضی نوری و همکاران، ۱۳۹۲، ص: ۱۴۹). استفاده از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات باعث دقیق‌تر، سریع‌تر و مقرون به صرفه‌تر شدن روند فعالیت‌ها می‌شود (Haggerty, 2008, P: 321) و به کارکنان امکان می‌دهد کارایی و اثربخشی خود را بالا ببرند؛ و هم‌چنین موجبات اثربخشی سیستم‌های مدیریت کارآتر و پیشرفته‌تر را در سازمان فراهم می‌نماید (خلعتبری و همکاران، ۱۳۸۹، ص: ۹۵). مفهوم اثربخشی از مهم‌ترین موضوعات در درک حوزه‌ی رفتار سازمانی است (شیخعلی‌زاده‌هریس و تجاری، ۱۳۹۲، ص: ۴۴). موضوعی بسیار پیچیده است که مشتمل بر ترجیحات و انتظارات متفاوتی می‌باشد (Katsika et all, 2011, P: 221). اثربخشی سازمانی در واقع، روشی است که سازمان‌ها، چگونگی تحقق موفقیت‌آمیز مأموریت‌های‌شان را از طریق راهبردهای سازمانی، مورد ارزیابی قرار می‌دهند (Qiu and Lin, 2011, P: 760) و معمولاً در قالب میزان یا درجه‌ای است که در آن، یک سازمان اهدافش را به دست می‌آورد (نیک‌پور و همکاران، ۱۳۹۱، Kim et all, 2011).

اثربخشی سازمانی، محور تئوریک همه‌ی مدل‌های سازمانی و متغیر وابسته‌ی نهایی در بیش‌تر مطالعات سازمانی به شمار می‌رود (عبدی و همکاران، ۱۳۹۰، ص: ۱۶). علاقه‌ی شدید به اثربخشی سازمانی و فردی نه پدیده‌ای تازه و نه

پدیده‌ای منحصر به فرد است. نویسندگان مختلف در طول صد سال گذشته توجه خود را نسبت به طرز اداره‌ی اثربخش همه‌ی انواع سازمان‌ها ابراز داشته‌اند و علاقه و مجذوبیت عموم و افراد سیاسی بر اثربخشی سازمانی افزایش یافته است (رمضانی، ۱۳۸۹).

با توجه به مطالب فوق و با توجه به این‌که سازمان‌های ورزشی کشور متولیان اصلی ورزش‌اند، به نظر می‌رسد باید متغیرهای فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و اثربخشی در این سازمان‌ها بررسی شود؛ زیرا با توجه به ادبیات پیشینه به نظر می‌رسد به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات به افزایش اثربخشی سازمانی در سازمان‌های ورزشی کشور منجر خواهد شد (شیخعلی‌زاده‌هریس و تجاری، ۱۳۹۲، ص: ۴۴). از طرف دیگر، با توجه به اهمیت سازمان‌های ورزشی و نقش آن‌ها در توسعه و رشد ورزش، لازمه‌ی رسیدن به اهداف ذکر شده در سازمان‌های ورزشی این است که به‌طور مؤثر عمل کنند و در صورت مؤثر عمل نمودن، خواهند توانست سیستم ورزشی کشور را به طور موفقیت‌آمیزی مدیریت کنند و به اثربخشی مطلوب نزدیک شوند؛ در غیر این صورت دستیابی به اهداف سازمانی و اثربخشی، کارایی و بهره‌وری در سازمان با مشکل مواجه خواهد شد.

با این اوصاف، این تحقیق، علاوه بر این‌که اهمیت پژوهش در زمینه‌ی رابطه‌ی به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های تربیت‌بدنی را در ادبیات موضوع مطرح نموده است، می‌تواند به عنوان یک نمونه-ی مناسب در توسعه‌ی به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات در ادارات تربیت‌بدنی سایر استان‌های کشور نیز مورد استفاده قرار بگیرد.

۴-۱ اهداف تحقیق

- - هدف کلی تحقیق

هدف کلی تحقیق، تعیین رابطه‌ی به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و اثربخشی سازمانی در سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی

- - اهداف اختصاصی

- تعیین رابطه‌ی به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات با سن کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی

- مقایسه‌ی میزان به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی بر اساس سابقه‌ی شغلی

- مقایسه‌ی میزان به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی بر اساس وضعیت استخدامی
- بررسی رابطه‌ی بین به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و انگیزه‌ی کار در کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی
-
- بررسی رابطه‌ی بین به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و تعهد سازمانی در کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی
- بررسی رابطه‌ی بین به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و مقاومت منفی در برابر تغییرات در کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی
- بررسی رابطه‌ی بین به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و بهبود در بخش‌های کیفیت سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی

تحقیق

۵-۱

- آیا بین به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و اثربخشی سازمانی در سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد؟
- آیا بین میزان به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات با سن کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد؟
- آیا بین میزان به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات با سابقه‌ی شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد؟
- آیا بین میزان به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات با وضعیت استخدامی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد؟
- آیا بین استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و انگیزه‌ی کار در کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟
- آیا بین استفاده از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و تعهد سازمانی در کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟

- آیا بین استفاده از فن آوری اطلاعات و ارتباطات و مقاومت منفی در برابر تغییرات در کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی ارتباط معنی داری وجود دارد؟
- آیا بین استفاده از فن آوری اطلاعات و ارتباطات و بهبود در بخش‌های کیفیت سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی ارتباط معنی داری وجود دارد؟

۶-۱ متغیرها

متغیر مستقل (پیش بین): در این پژوهش "به کارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات"، به عنوان متغیر مستقل می‌باشد.

متغیر وابسته (ملاک): در این پژوهش "اثربخشی سازمانی"، به عنوان متغیر وابسته می‌باشد.

۷-۱ تعریف واژگان (مفهومی - عملیاتی)

- **فن آوری اطلاعات و ارتباطات:** فن آوری اطلاعات و ارتباطات، واژه‌ای است که به هر نوع دستگاه ارتباطی و یا برنامه نظیر: رادیو، تلویزیون، تلفن‌های سلولی، کامپیوتر، نرم‌افزار، سخت‌افزارهای شبکه، سیستم‌های ماهواره‌ای و نظایر آن اطلاق شده که سرویس‌ها، خدمات و برنامه‌های متعددی به آنان مرتبط می‌گردد؛ و در کل، به مجموعه امکانات سخت‌افزاری، نرم‌افزاری، شبکه‌ای و ارتباطی به منظور دستیابی مطلوب به اطلاعات، گفته می‌شود و مهم‌ترین ویژگی آن، نحوه‌ی ذخیره‌سازی، پردازش و دستیابی به اطلاعات است (ماه‌باز، ۱۳۹۰، ص: ۲۰). در این پژوهش، فن آوری اطلاعات و ارتباطات، مجموعه امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری، شبکه‌ای و ارتباطی و اطلاعاتی در سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی می‌باشد.

اثربخشی سازمانی: اثربخشی سازمانی عبارت از میزانی است که یک سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع خود و بدون فرسوده کردن غیرضروری اعضاء و جامعه‌ی خود، اهدافش را برآورده می‌کند (Thibodeaux et all, 1996, P: 21). در واقع اثربخشی سازمانی، درجه‌ی نزدیکی یک سازمان به هدف‌هایش را نشان می‌دهد (زاهدی، ۱۳۷۹، ص: ۲۶۹)؛ و اندازه‌ای است که یک سازمان به اهدافش تحقق می‌بخشد (Zheng et all, 2010, P: 764). در این پژوهش، منظور از اثربخشی سازمانی، انگیزه‌ی کار، تعهد سازمانی، مقاومت منفی در برابر تغییرات و بهبود در بخش‌های کیفیت توسط کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی می‌باشد. [براساس منابع: حمیدی، مهرزاد. (۱۳۸۲)، "ارتباط بین ساختار سازمانی، اثر بخشی و تعهد سازمانی در سازمان تربیت بدنی"] و [حبیب نژاد، زهرا (۱۳۸۸)، "بررسی رابطه‌ی رضایت شغلی با اثربخشی مدیران و کارکنان

فصل اول: مقدمه و طرح تحقیق

ادارات تربیت بدنی استان مازندران"، پایان نامه‌ی دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال، دانشکده‌ی تربیت بدنی و علوم ورزشی.].