

بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان معاونت حقوقی و امور مجلس ناجا

عباس صالح اردستانی^۱، علیرضا رویانیان^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۹/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۱۲

از صفحه ۱۶۳ تا ۱۹۰

چکیده

برای رسیدن به چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ نیازمند جامعه‌ای تولیدی و دارای فرهنگ استفاده بهینه از امکانات و منابع می‌باشیم. با نگرش ارتقای عملکرد می‌توان این اهداف را تحقق بخشید. مساله تأثیر یا عدم تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد، بهترین گزینه‌ای است که می‌تواند مساله تأثیر نهایی فناوری اطلاعات بر رفاه اجتماعی را منعکس کند. در این پژوهش به بررسی دو متغیر مهم عملکرد و فناوری اطلاعات و تأثیر آنها پرداخته شده است. متغیر مستقل در این پژوهش فناوری اطلاعات و متغیر وابسته عملکرد است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از ۸۰ نفر از کارکنانی است که در معاونت حقوقی و امور مجلس ناجا مشغول به کار می‌باشند. طبق بررسی انجام شده آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۶۸ بدست آمد. جهت تحلیل تأثیر متغیرها از آمار توصیفی با استفاده از نرم افزار SPSS22 استفاده گردید. در بررسی اثرگذاری فناوری اطلاعات بر عملکرد، عملکرد به هفت عامل به شرح توانایی، وضوح، حمایت سازمانی، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط تقسیم‌بندی گردید. با توجه به آنکه فناوری اطلاعات بر این هفت عامل تأثیر دارد، پس می‌توان نتیجه گرفت که فناوری اطلاعات بر عملکرد، تأثیر دارد. یعنی، هر چه میزان استفاده از فناوری اطلاعات بیشتر باشد، آنگاه؛ عملکرد افزایش خواهد یافت.

کلیدواژه‌ها: عملکرد، فناوری، فناوری اطلاعات، توانایی، وضوح، حمایت سازمانی.

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی

۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی

مقدمه

ما در دنیایی زندگی می‌کنیم که موسوم به دهکده جهانی است و در عصری به سر می‌بریم که عصر اطلاعات نام گرفته است. امروز اهمیت و نقش اطلاعات و ارتباطات در توسعه کشورها (بویژه سازمانها) بر هیچکس پوشیده نیست و حتی یکی از شاخص‌های توسعه تلقی می‌گردد. (مبارکی ۱۳۸۰: ۱۱)

در قرن بیست و یکم و اواخر قرن بیستم وضعیت اقتصادی جهان با توجه به تنگنای اقتصادی و فشارهای سیاسی و اجتماعی که به دولت‌ها و ملت‌ها تحمیل شده است و با توجه به محدودیت منابع جهان و برای نجات از این وضعیت بحرانی و یا کاهش فشارهای ناشی از این بحران راه‌حل‌های بسیار زیادی پیشنهاد شده است که یکی از این راه‌حل‌ها و شاید هم بهترین آنها افزایش عملکرد در تمامی ابعاد سازمان‌ها و تشکیلات می‌باشد.

در سال‌های آغازین هزاره سوم کشورهای جهان سعی دارند که سهم بیشتری از تجارت جهانی را به خود اختصاص دهند. برای نیل به این هدف باید بتوانند توان رقابت خود را افزایش دهند و این جز از طریق ارتقای بهره‌وری امکان‌پذیر نخواهد بود. بررسی سهم رشد بهره‌وری کل عوامل تولید در کشورهای توسعه‌یافته یا در حال گذار، بیانگر این واقعیت است که در دو دهه گذشته در این کشورها سعی شده سهم عمده‌ای از رشد اقتصادی، از طریق رشد شاخص‌های بهره‌وری کل عوامل تأمین شود. در صورتی که ایران بخواهد سطح توسعه‌یافتگی خود را به سطح کشورهای فوق برساند یکی از ملزومات آن ارتقای بهره‌وری می‌باشد.

قبلاً؛ اختراع زبان، خط و دستگاه چاپ نقش مؤثرتری در انتقال اطلاعات داشته‌اند. حال که فناوری‌هایی همچون نرم افزار و سخت افزارهای رایانه‌ای و فناوری ارتباطات نظیر فیبر نوری، ماهواره و تلویزیون‌های کابلی طراحی شده‌اند، این انتقال به نحو مؤثرتری انجام می‌گیرد.

بنابراین روش‌های مختلفی برای افزایش عملکرد توسط سازمان‌ها مورد تجربه و آزمون قرار گرفته است که امروزه و به ویژه در هزاره سوم شاهد استفاده گسترده از فناوری اطلاعات در جهت افزایش عملکرد هستیم.

فن‌آوری‌های اطلاعات و ارتباطات، از تلفیق سه حوزه‌ی؛ کامپیوتر^۱، اطلاعات^۲ و ارتباطات^۳ پدید آمده است. بخش کامپیوتر، به عنوان سخت افزار و تأمین کننده تجهیزات و ادوات لازم، داده‌ها و اطلاعات، به‌عنوان مواد اولیه در درون شبکه عمل می‌کنند و ارتباطات مخابراتی، وظیفه برقراری ارتباط بین دو بخش دیگر را برعهده دارد. (دیدریک ۲۰۰۱: ۱۵) در حقیقت ترکیب دو فناوری رایانه و ارتباطات، فناوری جدیدی به نام «فناوری اطلاعات» را بوجود آورده است. این فناوری به انسان کمک می‌کند تا اطلاعات را جمع‌آوری، دسته‌بندی، پردازش و ذخیره کند و انتقال دهد و از آنها بصورت کارا تر و مؤثرتر استفاده کند. هدف از فناوری‌های اطلاعاتی طراحی سیستمی است (نرم افزار و سخت افزار) که بتواند با توانایی‌های انسان مطابقت داشته باشد و تأمین کننده نیازهای اطلاعاتی وی باشد. (ابطحی ۱۳۷۶: ۲۳) با این مقدمه از عملکرد و تاثیر فن‌آوری اطلاعات در آن به ویژه در هزاره سوم؛ هدف مقاله حاضر بررسی میزان تاثیر فناوری اطلاعات در عملکرد کارکنان معاونت حقوقی و امور مجلس ناجا است.

بیان مسئله

بر اساس چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی، ایران کشوری توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین‌المللی ترسیم شده است. برای رسیدن به این مهم نیازمند جامعه‌ای تولیدی و دارای فرهنگ استفاده بهینه از امکانات و منابع می‌باشیم. بانگش ارتقای عملکرد می‌توان این اهداف را تحقق بخشید. فناوری اطلاعات نیز محصول نوعی تکنولوژی است که بی‌شک تاثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمانی داشته و خواهد داشت. حال این تاثیر می‌تواند مثبت و یا منفی باشد. زیرا ورود هر نوع تکنولوژی جدید پیامدهای خاص خود را داشته و بسته به نوع استفاده از آن و آموزش‌های ارائه

1-Computer
2-Information
3-Communication

شده، می‌تواند عملکرد را افزایش یا کاهش دهد. موج فزاینده بهره‌گیری از فناوری اطلاعات، طی سالیان اخیر کشور ما را نیز در بر گرفته است و بسیاری از سازمان‌های کشور ما تمایل زیادی به بهره‌گیری از فناوری جدید از خود بروز می‌دهند. اما با توجه به هزینه‌بر بودن این فناوری‌ها و ضعف بنیه مالی کشورهای نظیر کشور ما و اجتناب‌ناپذیر بودن بهره‌گیری از فناوری اطلاعات لازم است تا با آگاهی کامل در این راه گام برداریم و مدیران را از اثرات این فناوری بر عملکرد سازمان آگاه کنیم.

در این راستا؛ معاونت حقوقی و امور مجلس نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، در اجرای ماموریت‌هایی که برعهده دارد با حجم بالایی از پرونده‌های حقوقی متشکله و انبوه مکاتبات اداری روبروست. اجرای فرآیند و گردش کار به روش قدیمی بسیار سخت، زمان‌بر و گاهی طاقت‌فرسا بوده و عملاً امکان استفاده بهینه و مناسب از اطلاعات را بدست نمی‌داد. بدتر از همه اینها این که برای تهیه گزارش عملکرد و یا برای تجزیه و تحلیل آن و بهبود روش‌ها شاید ماه‌ها طول می‌کشید. بطور مثال در این معاونت با توجه به ماموریت‌های سازمانی کارکنان، پرونده‌های حقوقی با موضوعات متنوع تشکیل می‌گردد که اکثراً در برخی از موضوعات مشابه می‌باشند. یعنی روند اقدامات و حتی کیفیت برخی از پرونده‌ها یکسان می‌باشد. به علت نبود ساز و کار لازم برای استفاده اطلاعات در پرونده‌های مشابه، اقدامات یکسان بصورت موازی تکرار می‌گردید. بنابراین در صورتی که امکان استفاده از اطلاعات در پرونده‌های مشابه فراهم می‌شد موارد تکراری بسیاری با صرف زمان‌های یکسان اقدام نمی‌گردید یا در تهیه لایحه دفاعی برای استناد به قوانین، می‌بایست کتاب‌های متعدد و مختلف حقوقی مطالعه و یادداشت‌برداری می‌شد. که زمان زیادی به خود اختصاص می‌داد، و یا پاسخگویی به مکاتبات درون و برون سازمانی، برخی اوقات تا ماه‌ها به طول می‌انجامید که حتی در مواردی تا پاسخ مکاتبه برسد موضوع مکاتبه منتفی عملاً می‌شد. لذا با عنایت به موارد یاد شده مسئله اصلی تحقیق حاضر بررسی نقش و تاثیر فناوری اطلاعات برای برون رفت از این وضعیت نامطلوب، مدیریت زمان، هزینه، ارتقای کیفیت اجرای ماموریت و ارائه خدمات مطلوب‌تر با استفاده از فناوری اطلاعات در فرآیند اجرای ماموریت‌های معاونت حقوقی و امور مجلس ناجا، می‌باشد.

مفهوم شناسی فناوری اطلاعات و عملکرد

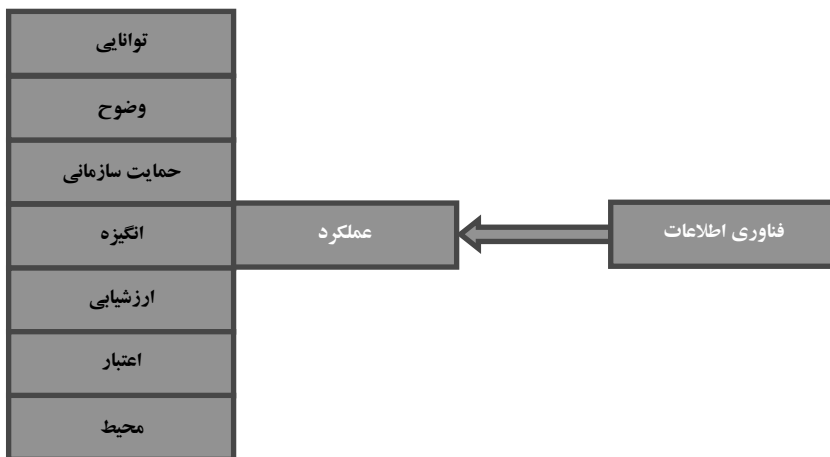
در مورد تعریف واژه فناوری اطلاعات همانند سایر مفاهیم کیفی و مفهومی نویسندگان و دانشمندان از دیدگاه‌های گوناگون ولی تقریباً نزدیک به هم این واژه را معنا کرده اند که می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

الف) فناوری اطلاعات عبارتست از تمامی اشکال فناوری که برای پردازش، ذخیره و انتقال اطلاعات به شکل الکترونیک به کار می‌روند. تجهیزات فیزیکی که برای این منظور استفاده می‌شوند عبارتند از: رایانه‌ها، تجهیزات ارتباطی و شبکه‌ای. (کنت ۱۳۸۰: ۶۵) ب) فناوری‌های اطلاعات شامل محدوده وسیعی از اختراعات و رسانه‌های ارتباطی است که سیستم‌های اطلاعاتی و افراد را به یکدیگر مرتبط می‌کند. نامه صوتی، نامه الکترونیکی، کنفرانس صوتی، کنفرانس ویدئویی، اینترنت، گروه افزارها و اینترنت‌های مشترک، تلفن‌های اتومبیلی، ماشین‌های نمابر، دستیاران دیجیتالی کارکنان و مانند آن می‌باشد. (ال دفت ۱۳۸۱: ۳۲) پ) سیستم‌های اطلاعات و فناوری‌های اطلاعات اغلب در هم پیچیده هستند و معمولاً آنها را با همدیگر به اسم فناوری‌های اطلاعاتی به کار می‌برند. (آبتین ۱۳۷۸: ۶۹)

در خصوص مفهوم عملکرد نیز باید بیان داشت؛ واژه عملکرد غالباً به فرآیند و بازده یک سیستم اشاره می‌کند. عملکرد فعالیتی است که هم برای انجام کار صورت می‌گیرد و هم نتیجه آن فعالیت می‌باشد. (یمینی ۱۳۷۱: ۱) عده‌ای معتقدند؛ وقتی کارکنان یک سازمان احساس کنند تصمیمات سازمانی در زمینه نحوه عملکرد آنان غیرمنطقی و ناعادلانه است نه تنها میزان تعهد و انگیزه آنان برای ادامه فعالیت افزایش نمی‌یابد، بلکه به احتمال زیاد سطح بهره‌وری آنان نیز کاهش می‌یابد. همچنین می‌توان بیان کرد که انتظارات کارکنان از کارشان در ارتباط با انگیزش و عملکردشان است. فرد انتظار دارد کار چالشی داشته که بتواند به‌طور موفقیت‌آمیز، آن را انجام دهد، وی همچنین انتظار پاداشی عادلانه در برابر عملکردش دارد، هدف و انتظارات دیگران بویژه انتظار مدیر سیستم خود را بشناسد و از جانب مدیر و همکاران مورد پذیرش قرار گیرد. (رضاییان ۱۳۸۰: ۲۵۵)

مدل مفهومی تحقیق

مدل هرسی و گلداسمیت هفت متغیر (توانایی، وضوح، حمایت سازمانی، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط) مربوط به مدیریت عملکرد را به منظور کمک به مدیران در تعیین علت وجود مشکلات و ارائه راه حل استراتژی های تغییر، طراحی کرده و دو هدف اصلی را مدنظر داشته است: اول تعیین عوامل کلیدی که می توانند بر عملکرد فرد کارکنان تأثیر بگذارند. دوم ارائه این عوامل. این گونه است که مدیران شاغل بتوانند آنها را به کار برند و به خاطر داشته باشند. درمقاله حاضر متغیر مستقل، «فناوری اطلاعات» و متغیر وابسته «عملکرد» می باشد که با توجه به مدل طراحی شده توسط هرسی و گلد اسمیت به متغیرهای ذیل تقسیم می شود.



منبع مدل

(Hersey & Belanchard & Gold.Smith(1990), *The Productivity Manual:Methods and Activities for Involving Employees inProductivity Improvement*, Houston: GulfPublishing company)

تأثیر فناوری اطلاعات بر سازمان

رشد سرسام آور رایانه ها و شبکه ها، از جمله اینترنت در حال تبدیل کردن سازمان ها و شرکت ها به نهادهای شبکه است و موجب جریان دائمی اطلاعات در سازمان و خارج از آن شده اند. از این توانایی می توان برای طراحی و شکل دهی مجدد سازمان ها، تغییر ساختار آنها، دامنه عملیات، مکانیسم کنترل و گزارش دهی، آموزش کاری،

جریان کار، فرآورده‌ها و خدمات استفاده نمود.

تأثیرات فناوری اطلاعات بر سازمانها را می‌توان بصورت زیر خلاصه کرد:

۱- تفکیک کار از محل: هم اکنون می‌توان بصورت جهانی سازماندهی کرد و محلی کار نمود. فناوری‌های اطلاعات مانند اینترنت، پست الکترونیکی، کنفرانس ویدئویی موجب شده‌اند افراد بتوانند فارغ از محدودیت‌های جغرافیایی همکاری نزدیکی داشته باشند. با استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی بسیاری از بخش‌های سازمان و شرکت را می‌توان حذف کرد. فناوری ارتباطات فاصله جغرافیایی را حذف نموده است. سیستم‌های اطلاعاتی موجب شده‌اند شرکت‌ها و سازمانها بخش‌های مختلف خود را که در محل‌های مختلف پراکنده‌اند، هماهنگ و مدیریت کنند و حتی با سازمانهای دیگر نیز بعنوان سازمانهای مجازی هماهنگی‌های لازم را انجام دهند. در بعضی مواقع به چنین سازمانهایی سازمانهای شبکه‌ای می‌گویند. (کنت ۱۳۷۷: ۶۴)

۲- سازماندهی مجدد جریان کار: سیستم‌هایی اطلاعاتی بطور روز افزون فرآیندهای دستی کار را به فرآیندهای خودکار تبدیل نموده‌اند. جریان کار الکترونیکی با از بین بردن کاغذ و فرآیندهای دستی هزینه‌های عملیاتی را بسیار کاهش داده است. (همان: ۶۵)

۳- تمرکز یا عدم تمرکز بیشتر: با توجه به دیدگاه مدیریت سازمان، کاربرد فناوری پیشرفته اطلاعاتی می‌تواند موجب تمرکز مدیریت در سازمان شود. مدیران که می‌خواهند سیستم تصمیم‌گیری خود را متمرکز نمایند می‌توانند از این فناوری استفاده کنند تا اطلاعات بیشتری جمع‌آوری کرد و تصمیمات بیشتری بگیرند که اغلب مسولیت بیشتری در پی خواهد داشت. از سوی دیگر مدیرانی که بخواهند تصمیم‌گیری خود را غیر متمرکز کنند می‌توانند با بکارگیری این فناوری، اطلاعات بیشتری را به کارکنان و اعضای سازمان بدهند و بر میزان مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها و استقلال و خودمختاری آنها بیفزایند. (ریچارد ۱۳۷۷: ۲۵)

۴- بهبود هماهنگی: شاید یکی از بزرگترین ره‌آوردهای فناوری اطلاعات این باشد که مدیران بتوانند با یکدیگر ارتباط بیشتری برقرار نمایند زمانی که دفاتر یا فروشگاهها در نقاط مختلف دنیا پراکنده‌اند. سیستم کامپیوتری کانال‌های ارتباطی جدیدی

بوجود می آورند که این مدیران می توانند از آن استفاده کنند و بصورت یک گروه در آیند و دارای رفتار گروهی شوند. این فناوری در راه از میان برداشتن سدها به مدیران کمک می کند و نوعی احساس گروهی خلق می نماید که در نتیجه یک هویت سازمانی بوجود می آید. (سلطانی ۱۳۸۳: ۱۵)

۵- شرح دقیق تری از وظایف: با کاهش وظایف اداری، کاربرد این فناوری موجب می شود که سیاست ها بصورتی دقیق تر و شرح وظایف به گونه ای مفصل بیان شوند. شرکت هایی که از فناوری اطلاعات استفاده می کنند شباهت زیادی به سازمانهای خدماتی پیدا می کنند. پست های مدیریت و اداری باید بصورتی آگاهانه تر عمل کنند و به کارهای سنگین تر دست یابند و آماده حل مشکلات گوناگون شوند. (میلر ۱۳۷۷: ۷۸)

۶- افزایش کارکنان متخصص.

۷- دارای توانایی ذخیره سازی، پردازش و انتقال اطلاعات است.

۸- خطای انسانی در شبکه پردازش اطلاعات سازمان کاهش می یابد.

۹- موجب افزایش توانایی افراد یا سازمان برای ارتباطات آسانتر، دقیق تر و کم هزینه تر می شود.

روش پژوهش

در این پژوهش با توجه به نوع تحقیق که یک تحقیق موردی از نوع توصیفی و کاربردی می باشد با استفاده از منابع کتابخانه ای شامل کتابها، نشریات و مقالات داخلی و خارجی نسبت به تکمیل ادبیات تحقیق و بررسی مباحث نظری مرتبط با موضوع اقدام شد. همچنین برای جمع آوری داده ها و اطلاعات و تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه ها از پرسشنامه استفاده شد.

الف) پرسشنامه

پرسشنامه های توزیعی بین کارکنان معاونت حقوقی و امور مجلس نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، مبنای تمام تجزیه و تحلیل ها و نتیجه گیری در این تحقیق بوده است. پرسشنامه مذکور به طریقی طراحی شده است که بتوان آن را به عنوان

مبنایی برای آزمونهای آماری مورد استفاده قرار داده و بدین ترتیب فرضیات پژوهشی مورد آزمون قرار گرفته و مبنائی جهت رد یا تأیید فرضیات فراهم آید. از آنجا که هر پرسشنامه باید از استانداردهای ویژه‌ای از جمله روایی (اعتبار) و پایایی کافی برخوردار باشد، پرسشنامه مذکور نیز از این لحاظ مورد بررسی قرار گرفته است. پرسشنامه عملکرد از ۵ سؤال جمعیت شناختی و ۳۲ سؤال اصلی تشکیل یافته است که از بین سؤالات اصلی، ۳ سؤال مبنای سنجش توان و آمادگی، ۳ سؤال مبنای سنجش وضوح، ۸ سؤال جهت سنجش حمایت سازمانی، ۶ سؤال برای سنجش انگیزش یا تمایل، ۵ سؤال برای سنجش بازخورد، ۵ سؤال برای سنجش اعتبار و ۲ سؤال برای سنجش محیط طراحی شده است. پرسشنامه فناوری اطلاعات هم از ۲۰ سؤال تشکیل شده است. لازم به ذکر است در پرسشنامه از طیف لیکرت پنج امتیازی استفاده گردیده است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه از آزمون آماری زیر استفاده شده است: آزمون صوری (برای تعیین روایی پرسشنامه)، آزمون آلفای کرونباخ (برای تعیین پایایی پرسشنامه)، آزمونهای آمار توصیفی (برای آزمون فرضیه‌ها)، آزمون کولموگروف-اسمیرنف (برای تعیین نرمال بودن پاسخ‌ها).

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	۲	۳	۴	۵

طیف لیکرت استفاده شده در پرسشنامه

ب) روایی (اعتبار)

منظور از روایی یا اعتبار این است که ابزار سنجش مورد نظر (پرسشنامه مذکور) می‌تواند خصیصه مورد نظر را اندازه بگیرد یا نه. به همین منظور این پرسشنامه پس از طراحی با کمک اساتید متخصص و دریافت پیشنهادات و نظرات، اصلاحات لازم اعمال گردید. این نوع از روایی به روایی منطقی (محتوایی) معروف است به این صورت که پرسشنامه از نظر ظاهری و از نظر محتوایی با نظر خبرگان مورد بررسی

قرار می‌گیرد.

پ) پایایی (اعتماد)

برای سنجش پایایی این پرسشنامه ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه بین ۳۰ نفر از جامعه آماری توزیع و پس از تکمیل، پرسشنامه تکمیل شده دریافت گردید و پس از وارد کردن داده‌ها، با استفاده از خروجی Spss ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید.

فرمول محاسبه‌ی آلفای کرونباخ به شرح رابطه است.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma_{SUM}^2} \right)$$

K: تعداد زیرمجموعه‌ی سؤال‌های پرسشنامه

σ_i^2 : واریانس نمرات هر زیر مجموعه

σ_{SUM}^2 : واریانس کل سؤالات

در این تحقیق همانطور که ذکر شد پس از جمع‌آوری داده‌ها از نمونه‌ی اولیه، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که ضریب مورد نظر برای پرسشنامه‌ها تقریباً ۰.۹۶۸ تعیین گردید. هر چه این معیار به مقدار یک نزدیکتر باشد نشان دهنده پایایی بالا و هر چه این مقدار به صفر نزدیک باشد نشان از عدم پایایی پرسشنامه یا تحقیق می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است و می‌توان عملیات آماری را بر روی پرسشنامه انجام داد.

پ) تعریف متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل در این پژوهش فناوری اطلاعات و متغیر وابسته عملکرد و شاخص‌های آن توانایی، وضوح، حمایت سازمانی، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط می‌باشند.

❖ عملکرد:

مجموعه رفتارهایی است که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند. در مدل هرسی و گلد اسمیت (که معروف به مدل اچ‌یو است)، عملکرد کارکنان تابعی از متغیرهایی است که در ذیل آمده است.

$$P = f(A.C.H.I.E.V.E)$$

P = عملکرد (میزان اهدافی که تحقق یافته اند).

A = توانایی (قدرت به انجام رساندن توفیق آمیز یک تکلیف): به دانش، تجربه و مهارتهای زیردستان در انجام وظیفه خاصی گفته می شود. توانایی یا آمادگی کاری، دانش و مهارت کار. اجزای اساسی توان عبارت اند از دانش کاری مربوط به شغل (کارآموزی رسمی و غیررسمی که اتمام کار طرح را به طور موفقیت آمیز تسهیل کند) و نیز استعداد مربوط به کار.

C = وضوح (درک یا تصور نقش): به درک و پذیرش شیوه کار، محل و چگونگی انجام آن، گفته می شود. برای آنکه زیردستان درکی کامل از مشکل داشته باشند، باید مقاصد و اهداف عمده، شیوه رسیدن به این مقاصد و اهداف و اولویت های اهداف و مقاصد (چه هدفهایی، در چه زمانی بیشترین اهمیت را دارند) برایشان کاملاً صریح و واضح باشد.

H = حمایت سازمانی: منظور حمایت یا کمکی است که کارکنان برای انجام موفقیت آمیز کار به آن نیاز دارند. بعضی از عوامل کمکی عبارت اند از: بودجه کافی، تجهیزات و تسهیلاتی که برای انجام دادن کار مناسب است، حمایت لازم از سایر واحدهای سازمانی، در دسترس قرار دادن محصول با کیفیت و سرانجام وجود ذخیره کافی نیروی انسانی

I = انگیزش و تمایل کارکنان: به انگیزه مربوط به تکلیف زیردستان یا انگیزش برای کامل کردن تکلیف خاص مورد تحلیل به گونه ای توفیق آمیز اطلاق می شود. انگیزش افراد، در مورد تکمیل تکالیفی بیشتر است که دارای پاداش های درونی یا بیرونی هستند. در صورتی که زیردست دارای اشکال مختلف انگیزش باشد، اولین قدم بررسی، استفاده از پاداش و تنبیه است.

E = ارزشیابی (بازخورد گرفتن): ارزشیابی به بازخورد روزانه عملکرد و مرور کردن های گاه به گاه گفته می شود. روند بازخورد مناسب به زیردست اجازه می دهد که پیوسته از چند و چون کار مطلع باشد... منظور از این نوع بازخورد، ارائه غیررسمی عملکرد روزانه خود به او و همچنین بازبازدیدهای رسمی دوره ای است.

V = اعتبار کارکنان: این اصطلاح به مناسب بودن و حقوقی بودن تصمیم های مدیر

در مورد نیروی انسانی اطلاق می شود. تصمیم های کارکنان باید با دلیل و مدرک همراه و بر خط مشی های عملکرد گرا استوار باشد.

E= محیط: عوامل محیطی به عوامل خارجی گفته می شود که حتی با وجود توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه برای شغل، بر عملکرد تأثیر می گذارند. عوامل محیطی عبارت اند از: رقابت، آیین نامه های دولتی، تدارکات و...

❖ **فن آوری:** تکنولوژی یا فن آوری عبارت است از ابزار، روش و عملیاتی که برای تبدیل اقلام مصرفی به محصول (داده به ستاده) مورد استفاده قرار می گیرند.

❖ **فناوری اطلاعات:** برخی از صاحب نظران فناوری اطلاعات را به عنوان گردآوری، سازماندهی، ذخیره و نشر اطلاعات، اعم از صوت، تصویر، متن یا عدد می دانند که با استفاده از ابزار رایانه ای و مخابراتی صورت می پذیرد.

❖ **اطلاعات:** اطلاعات داده ای می باشد که به شکلی که برای گیرنده معنی دار است پردازش شده و برای تصمیمات فعلی ارزش واقعی یافته است.

❖ **داده:** یک مجموعه ساختار یافته از اعداد، حروف، علائم و نمادها که چیزی درباره دنیای واقعی نشان می دهد و برای فرد، مناسب، مربوط و معنی دار نیستند.

(ت) جامعه آماری

در این تحقیق جامعه آماری تمامی کارکنان معاونت حقوقی و امور مجلس نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران می باشند که شامل ۸۰ نفر هستند. در این تحقیق به جای نمونه گیری از روش سرشماری استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل

به منظور بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر ابعاد مختلف عملکرد از آزمون میانگین استفاده می شود. در آزمون میانگین خواهیم داشت:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu=3 \\ H_1: \mu \neq 3 \end{array} \right.$$

نتیجه می گیریم فناوری اطلاعات بر عملکرد تاثیرگذار نیست. $\mu=3$

نتیجه می گیریم فناوری اطلاعات بر عملکرد تاثیرگذار می باشد. $\mu \neq 3$

با توجه به تعیین ۵ طیف در پرسشنامه عملکرد که استاندارد می باشد عدد ارزش آزمون و حد وسط را ۳ در نظر می گیریم. بنابراین در صورتیکه $\mu \neq 3$ و سطح معنی داری کمتر از 0.05 باشد، می توان گفت آن شاخص (سوال) دارای سطح معنی داری

می باشد. به عبارت دیگر فناوری اطلاعات بر آن شاخص تاثیر گذار است. حال اگر میانگین از ۳ بزرگتر باشد تاثیر مثبت و اگر کوچکتر باشد تاثیر منفی برآورد می گردد.

برای انجام آنالیز در نرم افزار فوق با توجه به تقسیم بندی سوالات متناسب با ابعاد مختلف عملکرد جداول زیر بدست آمده است:

جداول مربوط به سوالات ۱، ۲، ۳ که تعیین کننده بعد «توانایی» از عملکرد می باشند:

One-Sample Statistics (جدول ۱-۴)

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.07830	.70036	3.6250	80	سوال ۱
.10430	.93287	2.8750	80	سوال ۲
.05447	.48718	4.3750	80	سوال ۳

One-Sample Test (جدول ۲-۴)

Test Value = 3						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					
.7809	.4691	.62500	.000	79	7.982	سوال ۱
.0826	-.3326	-.12500	.234	79	-1.198	سوال ۲
1.4834	1.2666	1.37500	.000	79	25.244	سوال ۳

همانطور که در جدول (۱-۴) مشاهده می شود دو سوال ۱ و ۲ از بعد «توانایی» دارای میانگین به ترتیب مقادیر ۳.۶۳ و ۴.۳۸ و همچنین در جدول (۲-۴) ، سطح معنی داری آنها (Sig) کمتر از 0.05 می باشد. پس می توان نتیجه گرفت که فرض H0 در دوسوال اول و سوم رد شده است. یعنی فناوری اطلاعات بر دوسوال مذکور تاثیر گذار بوده است. اما در مورد سوال دوم همانطور که در جدول (۲-۴) مشاهده م شود سطح معنی داری آن بزرگتر از 0.05 بوده و لذا فرض H0 در مورد آن پذیرفته شده و در نتیجه فناوری اطلاعات بر سوال دوم تاثیر گذار نمی باشد. ولی در مجموع می توان گفت فناوری اطلاعات بر بعد «توانایی» از عملکرد تاثیر دارد و با توجه به میانگین های بدست آمده در جدول (۱-۴) این تاثیر مثبت ارزیابی می شود.

جدول مربوط به سوالات ۶، ۷، ۸ که تعیین کننده بعد «وضوح» از عملکرد می باشند:

One-Sample Statistics (جدول ۴-۳)

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.07830	.70036	3.6250	80	سوال ۶
.05447	.48718	4.6250	80	سوال ۷
.06745	.60326	3.1250	80	سوال ۸

One-Sample Test (جدول ۴-۴)

Test Value = 3						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					
.7809	.4691	.62500	.000	79	7.982	سوال ۶
1.7334	1.5166	1.62500	.000	79	29.834	سوال ۷
.2592	-.0092	.12500	.068	79	1.853	سوال ۸

در مورد بعد دوم یعنی «وضوح» همانطور که در جدول (۳-۴) مشاهده می شود دو سوال ۶ و ۷ از بعد «وضوح»، دارای میانگین به ترتیب مقادیر ۳.۶۳ و ۴.۶۳ و همچنین در جدول (۴-۴)، سطح معنی داری آنها (Sig) کمتر از 0.05 می باشد. پس می توان نتیجه گرفت که فرض H_0 در دوسوال ۶ و ۷ رد شده است. یعنی فناوری اطلاعات بر دوسوال مذکور تاثیر گذار بوده است. اما در مورد سوال هشتم همانطور که در جدول (۴-۴) مشاهده می شود؛ سطح معنی داری آن 0.068 و بزرگتر از 0.05 بوده و لذا فرض H_0 در مورد آن پذیرفته شده و در نتیجه فناوری اطلاعات بر این سوال، تاثیر گذار نمی باشد. ولی در مجموع می توان گفت فناوری اطلاعات بر بعد «وضوح» از عملکرد، تاثیر گذار می باشد. این تاثیر گذاری با توجه به میانگین های بدست آمده در جدول (۳-۴) که بالاتر از عدد ۳ می باشند، مثبت می باشد.

جدول مربوط به سوالات ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۲۰، ۲۳، ۲۴ که تعیین کننده بعد «حمایت سازمانی»

از عملکرد می‌باشند:

One-Sample Statistics (جدول ۴-۵)

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.03721	.33281	2.8750	80	سوال ۹
.09642	.86236	2.6250	80	سوال ۱۰
.13708	1.22604	2.6250	80	سوال ۱۱
.11850	1.05991	2.1250	80	سوال ۱۲
.09744	.87149	3.0000	80	سوال ۱۳
.10894	.97435	2.2500	80	سوال ۲۰
.12500	1.11803	2.6250	80	سوال ۲۳
.11163	.99842	2.3750	80	سوال ۲۴

One-Sample Test (جدول ۴-۶)

95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					
-.0509	-.1991	-.12500	.001	79	-3.359	سوال ۹
-.1831	-.5669	-.37500	.000	79	-3.889	سوال ۱۰
-.1022	-.6478	-.37500	.008	79	-2.736	سوال ۱۱
-.6391	-1.1109	-.87500	.000	79	-7.384	سوال ۱۲
.1939	-.1939	.00000	1.000	79	.000	سوال ۱۳
-.5332	-.9668	-.75000	.000	79	-6.885	سوال ۲۰
-.1262	-.6238	-.37500	.004	79	-3.000	سوال ۲۳
-.4028	-.8472	-.62500	.000	79	-5.599	سوال ۲۴

درخصوص بعد سوم یعنی «حمایت سازمانی»؛ همانطور که در جدول (۴-۵) مشاهده می‌شود سوالات ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۲۰، ۲۳ و ۲۴ از بعد «حمایت سازمانی»، دارای میانگین به ترتیب مقادیر ۲.۸۸، ۲.۶۳، ۲.۶۳، ۲.۱۳، ۲.۲۵، ۲.۶۳ و ۲.۳۸ و همچنین در جدول (۴-۶)، سطح معنی داری آنها (Sig) کمتر از 0.05 می‌باشد. پس می‌توان نتیجه گرفت که فرض H0 در سوالات ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۲۰، ۲۳ و ۲۴ رد شده است. یعنی فناوری اطلاعات بر سوالات مذکور تأثیر گذار بوده است. اما در مورد سوال سیزدهم، همانطور که در جدول (۴-۶) مشاهده می‌شود؛ سطح معنی داری آن ۱ و بزرگتر از 0.05 بوده و لذا فرض H0 در مورد آن

پذیرفته شده و در نتیجه فناوری اطلاعات بر این سوال، تاثیر گذار نمی باشد. ولی در مجموع می توان گفت فناوری اطلاعات بر بعد «حمایت سازمانی» از عملکرد، تاثیر گذار می باشد. البته با توجه به جدول (۴-۵) که میانگین این سوالات را کمتر از ۳ نشان می دهد بنابراین نتیجه می گیریم این تاثیر گذاری منفی می باشد.

جدول مربوط به سوالات ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹ که تعیین کننده بعد «تمایل یا انگیزش» از عملکرد می باشند:

(جدول ۴-۷) One-Sample Statistics

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.05625	.50315	3.5000	80	سوال ۱۴
.05447	.48718	3.3750	80	سوال ۱۵
.11163	.99842	2.6250	80	سوال ۱۶
.09744	.87149	3.0000	80	سوال ۱۷
.10894	.97435	2.7500	80	سوال ۱۸
.10430	.93287	3.1250	80	سوال ۱۹

(جدول ۴-۸) One-Sample Test

Test Value = 3						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					
.6120	.3880	.50000	.000	79	8.888	سوال ۱۴
.4834	.2666	.37500	.000	79	6.885	سوال ۱۵
-.1528	-.5972	-.37500	.001	79	-3.359	سوال ۱۶
.1939	-.1939	.00000	1.000	79	.000	سوال ۱۷
-.0332	-.4668	-.25000	.024	79	-2.295	سوال ۱۸
.3326	-.0826	.12500	.234	79	1.198	سوال ۱۹

بعد چهارم یعنی «تمایل یا انگیزش»؛ همانطور که در جدول (۴-۷) مشاهده می شود سوالات ۱۴، ۱۵، ۱۶ و ۱۸ از بعد «تمایل یا انگیزش»، دارای میانگین به ترتیب مقادیر ۳.۵، ۳.۳۸، ۲.۶۳، ۲.۷۵ و همچنین در جدول (۴-۸)، سطح معنی داری آنها (Sig) کمتر از 0.05 می باشد. پس می توان نتیجه گرفت که فرض H0 در سوالات فوق، رد شده است. یعنی فناوری اطلاعات بر سوالات مذکور تاثیر گذار بوده است. اما در مورد سوالهای هفده و نوزده، همانطور که در جدول (۴-۸) مشاهده

می‌شود؛ سطح معنی داری آن دو به ترتیب ۱ و 0.23 و بزرگتر از 0.05 می باشد و لذا فرض H0 در مورد آن دو سوال پذیرفته شده و در نتیجه فناوری اطلاعات بر این دو سوال، تاثیر گذار نمی باشد. ولی در مجموع می توان گفت فناوری اطلاعات بر بعد «تمایل یا انگیزش» از عملکرد، تاثیر گذار می باشد.

اما با بررسی جدول (۴-۷) مشخص می شود در مورد دو سوال ۱۴ و ۱۵، چون میانگین آنها بزرگتر از ۳ است، تاثیر فناوری بر آن دو مثبت و در مورد دو سوال ۱۶ و ۱۸ چون میانگین آنها کمتر از ۳ است، تاثیر فناوری بر آنها منفی می باشد.

جدول مربوط به سوالات ۴، ۵، ۲۱، ۲۲، ۲۵ که تعیین کننده بعد «ارزیابی یا بازخورد» از عملکرد می باشند:

One-Sample Statistics (جدول ۴-۹)

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.08783	.78555	3.8750	80	سوال ۴
.05625	.50315	4.0000	80	سوال ۵
.12500	1.11803	3.3750	80	سوال ۲۱
.11251	1.00631	2.0000	80	سوال ۲۲
.11163	.99842	2.3750	80	سوال ۲۵

One-Sample Test (جدول ۴-۱۰)

Test Value = 3						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					
1.0498	.7002	.87500	.000	79	9.963	سوال ۴
1.1120	.8880	1.00000	.000	79	17.776	سوال ۵
.6238	.1262	.37500	.004	79	3.000	سوال ۲۱
-.7761	-1.2239	-1.00000	.000	79	-8.888	سوال ۲۲
-.4028	-.8472	-.62500	.000	79	-5.599	سوال ۲۵

در مورد بعد پنجم یعنی «ارزیابی یا بازخورد» همانطور که در جدول (۴-۹) مشاهده می شود سوالات ۴، ۵، ۲۱، ۲۲ و ۲۵ از بعد «ارزیابی یا بازخورد»، دارای میانگین به ترتیب مقادیر ۳.۸۸، ۴، ۳.۳۸، ۲.۳۸ و همچنین در جدول (۴-۱۰)، سطح معنی داری آنها (Sig) کمتر از 0.05 می باشد. پس می توان نتیجه گرفت که

فرض H_0 در سوالات فوق، رد شده است. یعنی فناوری اطلاعات بر سوالات مذکور تاثیر گذار بوده است و در مجموع می توان گفت فناوری اطلاعات بر بعد «ارزیابی یا بازخورد» از عملکرد، تاثیر گذار می باشد. در ضمن با بررسی جدول (۴-۹) مشخص می شود در مورد سوالات ۴،۵،۲۱، چون میانگین آنها بزرگتر از ۳ است، تاثیر فناوری بر آنها مثبت و در مورد دو سوال ۲۲ و ۲۵ چون میانگین آنها کمتر از ۳ است، تاثیر فناوری بر آنها منفی می باشد.

جدول مربوط به سوالات ۲۶ تا ۳۰ که تعیین کننده بعد «اعتبار» از عملکرد می باشند:

One-Sample Statistics (جدول ۴-۱۱)

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.11163	.99842	2.6250	80	سوال ۲۶
.09642	.86236	3.6250	80	سوال ۲۷
.09642	.86236	3.6250	80	سوال ۲۸
.07956	.71157	4.0000	80	سوال ۲۹
.09744	.87149	4.0000	80	سوال ۳۰

One-Sample Test (جدول ۴-۱۲)

Test Value = 3						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	T	
Upper	Lower					
-.1528	-.5972	-.37500	.001	79	-3.359	سوال ۲۶
.8169	.4331	.62500	.000	79	6.482	سوال ۲۷
.8169	.4331	.62500	.000	79	6.482	سوال ۲۸
1.1584	.8416	1.00000	.000	79	12.570	سوال ۲۹
1.1939	.8061	1.00000	.000	79	10.263	سوال ۳۰

در خصوص بعد ششم یعنی «اعتبار» همانطور که در جدول (۴-۱۱) مشاهده می شود سوالات ۲۶ تا ۳۰ از بعد «اعتبار»، دارای میانگین به ترتیب مقادیر ۲،۶۳، ۳،۶۳، ۴،۳۶۳ و همچنین در جدول (۴-۱۲)، سطح معنی داری آنها (Sig) کمتر از 0.05 می باشد. پس می توان نتیجه گرفت که فرض H_0 در سوالات فوق، رد شده است. یعنی فناوری اطلاعات بر سوالات مذکور تاثیر گذار بوده است و در مجموع می توان گفت فناوری اطلاعات بر بعد «اعتبار» از عملکرد، تاثیر گذار می باشد.

با بازنگری جدول (۴-۱۱) در می‌یابیم چون میانگین سوالات ۲۷ تا ۳۰ بیشتر از ۳ است پس تاثیر فناوری بر این شاخص‌ها (سوالات) مثبت بوده است. ولی در مورد سوال ۲۶ با توجه به میانگین کمتر از ۳، این تاثیرگذاری منفی می‌باشد.

جداول مربوط به دو سوال ۳۱ و ۳۲ که تعیین کننده بعد «محیط سازمان» از عملکرد می‌باشند:

One-Sample Statistics (جدول ۴-۱۳)

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.09329	.83439	4.2500	80	سوال ۳۱
.08783	.78555	4.1250	80	سوال ۳۲

One-Sample Test (جدول ۴-۱۴)

Test Value = 3						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					
1.4357	1.0643	1.25000	.000	79	13.399	سوال ۳۱
1.2998	.9502	1.12500	.000	79	12.809	سوال ۳۲

در بعد آخر یعنی «محیط»؛ همانطور که در جدول (۴-۱۳) مشاهده می‌شود دو سوال ۳۱ و ۳۲ از بعد «محیط»، دارای میانگین به ترتیب مقادیر ۴.۲۵ و ۴.۱۳ و همچنین در جدول (۴-۱۴)، سطح معنی داری آنها (Sig) کمتر از 0.05 می‌باشد. پس می‌توان نتیجه گرفت که فرض H_0 در این دو سوال نیز رد شده است. یعنی فناوری اطلاعات بر دو شاخص (سوال) مذکور تاثیر گذار بوده است و در مجموع می‌توان گفت فناوری اطلاعات بر بعد «اعتبار» از عملکرد نیز تاثیرگذار می‌باشد. این تاثیرگذاری مثبت می‌باشد.

با توجه به تحلیل‌های صورت گرفته فوق فرضیه اصلی ما که عبارت است از: فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان معاونت حقوقی و امور مجلس ناجا اثر می‌گذارد، تایید می‌شود.

یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر ابعاد مختلف عملکرد از آزمون میانگین استفاده می‌نماییم. با توجه به تعیین ۵ طیف در پرسشنامه عملکرد که استاندارد

می باشد عدد ارزش آزمون و حد وسط را ۳ در نظر می گیریم. بنابراین در صورتیکه $\mu \neq 3$ و سطح معنی داری کمتر از 0.05 باشد، می توان گفت آن شاخص (سوال) دارای سطح معنی داری می باشد. به عبارت دیگر فناوری اطلاعات بر آن شاخص تاثیر گذار است. حال اگر میانگین از ۳ بزرگتر باشد تاثیر مثبت و اگر کوچکتر باشد تاثیر منفی برآورد می گردد.

✓ **آزمون فرضیه اول:** همانطور که در جداول پیوست مشاهده می شود دوسوال ۱ و ۲ از بعد «توانایی» دارای میانگین به ترتیب مقادیر ۳.۶۳ و ۴.۳۸ و سطح معنی داری آنها (Sig) کمتر از 0.05 می باشد. پس می توان نتیجه گرفت که فرض H_0 در دوسوال اول و سوم رد شده است. یعنی فناوری اطلاعات بر دوسوال مذکور تاثیر گذار بوده است. اما در مورد سوال دوم همانطور که در جدول مشاهده می شود سطح معنی داری آن بزرگتر از 0.05 بوده و لذا فرض H_0 در مورد آن پذیرفته شده و در نتیجه فناوری اطلاعات بر سوال دوم تاثیر گذار نمی باشد. ولی در مجموع می توان گفت فناوری اطلاعات بر بعد «توانایی» از عملکرد تاثیر دارد و با توجه به میانگین های بدست آمده در جدول این تاثیر مثبت ارزیابی می شود.

✓ **آزمون فرضیه دوم:** در مورد بعد دوم یعنی «وضوح» همانطور که در جداول پیوست مشاهده می شود دوسوال ۶ و ۷ از بعد «وضوح» دارای میانگین به ترتیب مقادیر ۳.۶۳ و ۴.۶۳ و سطح معنی داری آنها (Sig) کمتر از 0.05 می باشد. پس می توان نتیجه گرفت که فرض H_0 در دوسوال ۶ و ۷ رد شده است. یعنی فناوری اطلاعات بر دوسوال مذکور تاثیر گذار بوده است. اما در مورد سوال هشتم سطح معنی داری آن 0.068 و بزرگتر از 0.05 بوده و لذا فرض H_0 در مورد آن پذیرفته شده و در نتیجه فناوری اطلاعات بر این سوال، تاثیر گذار نمی باشد. ولی در مجموع می توان گفت فناوری اطلاعات بر بعد «وضوح» از عملکرد، تاثیر گذار می باشد. این تاثیر گذاری با توجه به میانگین های بدست آمده که بالاتر از عدد ۳ می باشند، مثبت می باشد.

✓ **آزمون فرضیه سوم:** در خصوص بعد سوم یعنی «حمایت سازمانی» همانطور که در جداول پیوست مشاهده می شود سوالات ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۲۰، ۲۳ و ۲۴ از

بعد «حمایت سازمانی»، دارای میانگین به ترتیب مقادیر ۲.۸۸، ۲.۶۳، ۲.۶۳، ۲.۱۳، ۲.۲۵، ۲.۶۳ و ۲.۳۸ و سطح معنی داری آنها (Sig) کمتر از 0.05 می باشد. پس می توان نتیجه گرفت که فرض H_0 در سوالات ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۲۰، ۲۳ و ۲۴ رد شده است. یعنی فناوری اطلاعات بر سوالات مذکور تاثیر گذار بوده است. اما در مورد سوال سیزدهم، سطح معنی داری آن ۱ و بزرگتر از 0.05 بوده و لذا فرض H_0 در مورد آن پذیرفته شده و در نتیجه فناوری اطلاعات بر این سوال، تاثیر گذار نمی باشد. ولی در مجموع می توان گفت فناوری اطلاعات بر بعد «حمایت سازمانی» از عملکرد، تاثیر گذار می باشد. البته با توجه به اینکه میانگین این سوالات کمتر از ۳ است بنابراین نتیجه می گیریم این تاثیر گذاری منفی می باشد.

✓ **آزمون فرضیه چهارم:** بعد چهارم یعنی «تمایل یا انگیزش»؛ همانطور که در جداول پیوست مشاهده می شود سوالات ۱۴، ۱۵، ۱۶ و ۱۸ از بعد «تمایل یا انگیزش»، دارای میانگین به ترتیب مقادیر ۳.۵، ۳.۳۸، ۲.۶۳ و ۲.۷۵ و سطح معنی داری آنها (Sig) کمتر از 0.05 می باشد. پس می توان نتیجه گرفت که فرض H_0 در سوالات فوق، رد شده است. یعنی فناوری اطلاعات بر سوالات مذکور تاثیر گذار بوده است. اما در مورد سوالهای هفده و نوزده، مشاهده می شود که سطح معنی داری آن دو به ترتیب ۱ و 0.23 و بزرگتر از 0.05 می باشد و لذا فرض H_0 در مورد آن دو سوال پذیرفته شده و در نتیجه فناوری اطلاعات بر این دو سوال، تاثیر گذار نمی باشد. ولی در مجموع می توان گفت فناوری اطلاعات بر بعد «تمایل یا انگیزش» از عملکرد، تاثیر گذار می باشد. اما با بررسی جدول مشخص می شود در مورد دو سوال ۱۴ و ۱۵، چون میانگین آنها بزرگتر از ۳ است، تاثیر فناوری بر آن دو مثبت و در مورد دو سوال ۱۶ و ۱۸ چون میانگین آنها کمتر از ۳ است، تاثیر فناوری بر آنها منفی می باشد.

✓ **آزمون فرضیه پنجم:** در مورد بعد پنجم یعنی «ارزیابی یا بازخورد»؛ همانطور که در جداول پیوست مشاهده می شود سوالات ۴، ۵، ۲۱، ۲۲ و ۲۵ از بعد «ارزیابی یا بازخورد»، دارای میانگین به ترتیب مقادیر ۳.۸۸، ۴، ۳.۳۸، ۲.۳۸ و سطح معنی داری آنها (Sig) کمتر از 0.05 می باشد. پس می توان نتیجه گرفت که فرض

H0 در سوالات فوق، رد شده است. یعنی فناوری اطلاعات بر سوالات مذکور تاثیرگذار بوده است و در مجموع می توان گفت فناوری اطلاعات بر بعد «ارزیابی یا بازخورد» از عملکرد، تاثیرگذار می باشد.

✓ در ضمن با بررسی مشخص می شود در مورد سوالات ۴،۵،۲۱، چون میانگین آنها بزرگتر از ۳ است، تاثیر فناوری بر آنها مثبت و در مورد دو سوال ۲۲ و ۲۵ چون میانگین آنها کمتر از ۳ است، تاثیر فناوری بر آنها منفی می باشد.

✓ **آزمون فرضیه ششم:** در خصوص بعد ششم یعنی «اعتبار»؛ همانطور که در جداول پیوست مشاهده می شود سوالات ۲۶ تا ۳۰ از بعد «اعتبار»، دارای میانگین به ترتیب مقادیر ۲.۶۳، ۳.۶۳، ۴.۳۶۳، ۴ و سطح معنی داری آنها (Sig) کمتر از 0.05 می باشد. پس می توان نتیجه گرفت که فرض H0 در سوالات فوق، رد شده است. یعنی فناوری اطلاعات بر سوالات مذکور تاثیرگذار بوده است و در مجموع می توان گفت فناوری اطلاعات بر بعد «اعتبار» از عملکرد، تاثیرگذار می باشد. با بازنگری جدول در می یابیم چون میانگین سوالات ۲۷ تا ۳۰ بیشتر از ۳ است پس تاثیر فناوری بر این شاخصها (سوالات) مثبت بوده است. ولی در مورد سوال ۲۶ با توجه به میانگین کمتر از ۳، این تاثیرگذاری منفی می باشد.

✓ **آزمون فرضیه هفتم:** در بعد آخر یعنی «محیط»؛ همانطور که در جداول پیوست مشاهده می شود دو سوال ۳۱ و ۳۲ از بعد «محیط»، دارای میانگین به ترتیب مقادیر ۴.۲۵ و ۴.۱۳ و سطح معنی داری آنها (Sig) کمتر از 0.05 می باشد. پس می توان نتیجه گرفت که فرض H0 در این دو سوال نیز رد شده است. یعنی فناوری اطلاعات بر دو شاخص (سوال) مذکور تاثیرگذار بوده است و در مجموع می توان گفت فناوری اطلاعات بر بعد «اعتبار» از عملکرد نیز تاثیرگذار می باشد. و این تاثیرگذاری مثبت می باشد.

با توجه به تحلیل های صورت گرفته فوق فرضیه اصلی ما که عبارت است از: فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان معاونت حقوقی و امور مجلس ناجا اثر می گذارد، تایید می شود.

نتیجه گیری

در بررسی اثرگذاری فناوری اطلاعات بر عملکرد، عملکرد به پنج عامل به شرح توانایی، وضوح، حمایت سازمانی، انگیزش، ارزیابی یا بازخورد، اعتبار و محیط تقسیم بندی گردید. با توجه به آنکه فناوری اطلاعات بر این عوامل تاثیر دارد، پس می توان نتیجه گرفت که فناوری اطلاعات بر عملکرد، تاثیر دارد. یعنی، هر چه میزان استفاده از فناوری اطلاعات بیشتر باشد، آنگاه؛ عملکرد افزایش خواهد یافت.

با عنایت به نتایجی که در بررسی فرضیه ها بیان گردید جهت افزایش عملکرد کارکنان معاونت حقوقی و امور مجلس ناجا متاثر از فناوری اطلاعات پیشنهادهای ذیل کاربردی به نظر می رسد.

الف) پیشنهادات منتج از فرضیه اول

در این فرضیه ما به دنبال بررسی اثرگذاری فناوری اطلاعات بر توانایی بودیم. با انجام آزمون مربوط، فرضیه ما مورد تأیید قرار گرفت. به عبارت دیگر با افزایش بکارگیری فناوری اطلاعات در این بخش، توانایی و به تبع آن عملکرد افزایش می باشد. لذا به سازمان پیشنهاد می شود با بهره گیری از تمامی امکانات سیستم فناوری اطلاعات:

- ✓ حتی الامکان افراد را متناسب با استعدادشان در مشاغل به کار گیرند.
- ✓ به کارکنان آزادی عمل داده و اجازه دهند کارکنان از تجربیاتشان در انجام کارها استفاده کنند.

ب) پیشنهادات منتج از فرضیه دوم

در این فرضیه ما به دنبال بررسی اثرگذاری فناوری اطلاعات بر وضوح بودیم. با انجام آزمون مربوط، فرضیه ما مورد تأیید قرار گرفت. به عبارت دیگر با افزایش بکارگیری فناوری اطلاعات در این بخش، وضوح و به تبع آن عملکرد افزایش می باشد. لذا به سازمان پیشنهاد می شود با بهره گیری از تمامی امکانات سیستم فناوری اطلاعات:

- ❖ دستورالعملها ووظایف را به روشنی برای کارکنان تبیین کنند.
- ❖ آگاهی کارکنان را در مورد امور فرعی وجنبی شغلشان افزایش دهند.

ج) پیشنهادات منتج از فرضیه سوم

در این فرضیه ما به دنبال بررسی اثرگذاری فناوری اطلاعات بر حمایت سازمانی بودیم. با انجام آزمون مربوط، فرضیه ما مورد تأیید قرار گرفت. به عبارت دیگر با افزایش بکارگیری فناوری اطلاعات در این بخش، حمایت سازمانی و به تبع آن عملکرد افزایش می‌باشد.

لذا به سازمان پیشنهاد می‌شود با بهره‌گیری از تمامی امکانات سیستم فناوری اطلاعات:

- مشارکت و حمایت بخشهای مختلف سازمان از یکدیگر را افزایش دهند.
- بودجه لازم برای انجام کار به سهولت در اختیار کارکنان قرار گیرد.
- تشویق و تحسین کارکنان در صورت انجام موفقیت آمیز کار توسط آنها را در دستور کار خود قرار دهند.
- پاداش مالی کارکنان را به هنگام پرداخت کنند.
- امکانات و تسهیلات رفاهی را افزایش دهند.
- به کارکنان فرصت پیشرفت را در مسیر شغلی بدهند
- تصمیمات پرسنلی (عزل، نصب، ترفیع و پاداش و...) را مطابق قوانین انجام دهند.

د) پیشنهادات منتج از فرضیه چهارم

در این فرضیه ما به دنبال بررسی اثرگذاری فناوری اطلاعات بر تمایل یا انگیزش بودیم. با انجام آزمون مربوط، فرضیه ما مورد تأیید قرار گرفت. به عبارت دیگر با افزایش بکارگیری فناوری اطلاعات در این بخش، انگیزش و به تبع آن عملکرد افزایش می‌باشد.

لذا به سازمان پیشنهاد می‌شود با بهره‌گیری از تمامی امکانات سیستم فناوری اطلاعات:

- اعمال کارکنان را بطور منظم مورد نظارت و ارزیابی قرار دهند.
- اشتباهات مربوط به کار به موقع و بجا به کارکنان تذکر داده شود.
- عملکرد ضعیف یا قوی افراد به طور رسمی ثبت گردد.
- ملاک ارزشیابی قبل از انجام رسمی ارزشیابی در اختیار کارکنان قرار گیرد.

ه) پیشنهادات منتج از فرضیه پنجم

در این فرضیه ما به دنبال بررسی اثرگذاری فناوری اطلاعات بر ارزیابی یا بازخورد بودیم. با انجام آزمون مربوط، فرضیه ما مورد تأیید قرار گرفت. به عبارت دیگر با افزایش بکارگیری فناوری اطلاعات در این بخش، بازخورد و به تبع آن عملکرد افزایش می باشد.

لذا به سازمان پیشنهاد می شود با بهره گیری از تمامی امکانات سیستم فناوری اطلاعات:

- مهارتهای لازم برای انجام موفقیت آمیز کار را برای کارکنان افزایش دهند.
- سلسله مراتب را به روشنی برای کارکنان تبیین کنند.
- اعضا را در تصمیم گیریها مشارکت دهند

و) پیشنهادات منتج از فرضیه ششم

در این فرضیه ما به دنبال بررسی اثرگذاری فناوری اطلاعات بر اعتبار بودیم. با انجام آزمون مربوط، فرضیه ما مورد تأیید قرار گرفت. به عبارت دیگر با افزایش بکارگیری فناوری اطلاعات در این بخش، اعتبار و به تبع آن عملکرد افزایش می باشد. لذا به سازمان پیشنهاد می شود با بهره گیری از تمامی امکانات سیستم فناوری اطلاعات:

- ✓ کارها را از قبل با برنامه زمانبندی شده تنظیم کنند.
- ✓ در کارکنان از عضویت در سازمان احساس رضایت ایجاد کنند.
- ✓ مزایای نواستفاده کرده و مزایای پدیدار شده را حمایت کنند.
- ✓ روابط مدیران با کارکنان را بهبود دهند.

ی) پیشنهادات منتج از فرضیه هفتم

در این فرضیه ما به دنبال بررسی اثرگذاری فناوری اطلاعات بر محیط بودیم. با انجام آزمون مربوط، فرضیه ما مورد تأیید قرار گرفت. به عبارت دیگر با افزایش بکارگیری فناوری اطلاعات در این بخش، محیط سازمان و به تبع آن عملکرد بهبود می یابد.

لذا به سازمان پیشنهاد می‌شود با بهره‌گیری از تمامی امکانات سیستم فناوری اطلاعات:

❖ برای نوآوری و خلاقیت بودجه مناسب و خاص اختصاص دهند

❖ از ایده‌های نواستفاده کرده واد زایده پردازان حمایت کنند.

پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی

✓ با توجه به نتایج به دست آمده، محقق پیشنهاد می‌کند که این رابطه در سطحی وسیع‌تر یعنی در قالب جامعه‌ای بزرگتر در سطح ملی صورت گیرد.

✓ بدون شک انجام این تحقیق در سازمانهای دولتی و خصوصی مختلف و مقایسه نتایج آنها می‌تواند نتایج جالب و مفیدی به همراه داشته باشد.

✓ در پرسشنامه از سوالات باز استفاده نشده، مسلماً استفاده از این سوالات می‌تواند در شناسایی دلایل پایین بودن بهره‌وری مفید باشد.

✓ بررسی دلایل پایین بودن عملکرد در سازمان‌های ایران

✓ بررسی زیر ساخت‌های لازم برای بکارگیری فناوری اطلاعات

✓ بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر ساختار سازمانی

✓ بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر رضایت ارباب رجوع

✓ بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر ارتباطات سازمان

✓ مقایسه عملکرد در سازمان‌های دولتی و خصوصی

✓ بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری

✓ طراحی مدل بومی عملکرد در ایران

منابع

- ال دفت، ریچارد، مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه: دکتر علی پارسائیان، دکتر

سید محمد اعرابی، چاپ دوم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۱.

- ابطحی، حسین، آموزش و بهسازی منابع انسانی، تهران، موسسه اطلاعات و

برنامه‌ریزی و آموزش، سازمان گسترش، چاپ دوم، ۱۳۸۱.

- آرمسترانگ مایکل، مدیریت عملکرد راهبردهای کلیدی و راهبردهای عمل"، ترجمه

- دکتر سعید صفری و امیر هابیان، فصل اول و دوم، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تهران، ۱۳۸۵.
- آرمسترانگ، مایکل، راهبردهای مدیریت منابع انسانی، ترجمه: دکتر خدایار ایبلی و حسن موفقی، فصل اول و دوم، انتشارات فرا، ۱۳۸۳.
- چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ۱۳۸۲.
- حافظ نیا، محمد، مقدمه‌های بر روش تحقیق در علوم انسانی"، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۷۷.
- خاکی، غلامرضا، روش تحقیق در مدیریت، تهران، مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۷۸.
- خاکی، غلامرضا، "روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی"، کانون فرهنگی انتشاراتی درایت، تهران، ۱۳۸۷.
- رایبیز، استیفن، پی، رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و حسین دانایی فرد، تهران، انتشارات مروارید، چاپ چهارم، ۱۳۷۴.
- سلطانی، ایرج، مدیریت عملکرد بستر ساز پرورش منابع انسانی (ارزیابی عملکرد کارکنان)، اصفهان، انتشارات ارکان، ۱۳۸۳.
- صنوبری، فرهاد، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان شاغل در فروشگاه‌های زنجیره‌ای رفاه، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تهران، ۱۳۷۹.
- لاودن، کنت سی و لاودن، جین پریس، نظام‌های اطلاعات مدیریت سازمان و فناوری، ترجمه: عبدالرضا رضایی نژاد، موسسه فرهنگی رسا، تهران، ۱۳۷۷.
- مبارکی، محمد حسین، "بررسی تاثیر بکارگیری فناوری اطلاعات بر موفقیت سازمان"، پایان نامه دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۸۰.
- میلر، کترین، ارتباطات سازمانی و رویکردها و فرآیندها، ترجمه آذر قبادی، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران، ۱۳۷۷.
- یمینی، محمد، بررسی سیستمی عملکرد دانشگاه‌ها، تهران، انتشارات موسسه

پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، ۱۳۷۱.

-Dictionary of Information Technology, 2nd Edition, Denis Longley 8
michael shain maemillan press Lts. 1985

-Henry C.Lucas, Ir, "Information Systems For Managemen", Mc Graw Hill
Book Co, Filth Edition, New York, 1994