

بررسی رابطه فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان

زین العابدین دلاوری^۱، امیر فیاض زاده^۲، محمد کشتی دار^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه بیرجند
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه بیرجند
۳. دانشیار دانشگاه بیرجند

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود که به روش توصیفی - همبستگی و به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق ۴۲ نفر از مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان بودند که به دلیل کم بودن جامعه آماری تماماً به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند که ۴۲ پرسشنامه توزیع شد و ۳۳ پرسشنامه برگشت داده شد. در تحقیق حاضر از پرسشنامه فناوری اطلاعات فتحی (۱۳۸۹) و پرسشنامه محقق ساخته توسعه منابع انسانی استفاده شده است که روایی پرسشنامه‌ها توسط ۱۲ تن از اساتید مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گردید و برای تعیین پایایی آنها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب پایایی آنها به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۲ به دست آمد. داده‌های به دست آمده با استفاده از آمار توصیفی و آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان می‌دهد که بین فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P=0/001$). همچنین رابطه بین فناوری اطلاعات و ابعاد توسعه منابع انسانی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج به دست آمد بین فناوری اطلاعات و ابعاد توسعه منابع انسانی شامل: نگرشی و ادراکی ($P=0/023$)، شغلی و اخلاقی ($P=0/014$)، رفتاری ($P=0/007$) در وزارت ورزش و جوانان ارتباط معناداری وجود دارد، یعنی با به کارگیری فناوری اطلاعات در وزارت ورزش و جوانان منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان توسعه یافته و این مسئله موجب تسهیل چرخه گردش فناوری و دانش در بخش‌های مختلف سازمان می‌گردد.

کلید واژه‌ها: فناوری اطلاعات، توسعه منابع انسانی، وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

در دنیای فعلی، فناوری 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 فناوری اطلاعات است، چون در فرآیند فناوری اطلاعات دائماً اطلاعات تولید، پردازش، توزیع و مدیریت می‌شود، بنابراین، فناوری اطلاعات زمانی حلال مشکلات خواهد بود که در خدمت توسعه و پرورش انسانها قرار گرفته و قابلیتهای انسانی باهم تلفیق و به توسعه و بهره‌وری منجر گردد. براین اساس و باتوجه به نقش و تاثیر فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی در این مقاله سعی بر آن است مفهوم فناوری اطلاعات، مفهوم توسعه منابع انسانی تبیین و به نقش فناوری اطلاعات در ابعاد مختلف توسعه منابع انسانی پرداخته شود.

مفهوم فناوری اطلاعات

فناوری اطلاعات قبل از اینکه یک سیستم سخت‌افزاری و مجموعه‌ای از الگوها باشد یک نظام فکری و فرهنگی است و می‌توان آن را فرهنگ تولید اطلاعات نامید.

بدون ایجاد فرهنگ تولید اطلاعات، نظام IT نمی‌تواند دوام داشته باشد. بنابراین، آنچه در IT مهم است تفکر اطلاعات‌گرا است. فناوری اطلاعات از اتصال و ترکیب مجموعه‌ای از فکرهای مفید تولید شده شکل می‌گیرد و کامپیوتر و سوپرکامپیوترها و سیم و کابل و ابزارهایی از این قبیل نیست. در فناوری اطلاعات، فکر انسانهای خردمند است که تولید اطلاعات می‌کند.

فناوری اطلاعات (IT) یعنی روشهای تولید و جمع‌آوری اطلاعات و استفاده از آن در جامعه و سازمان فناوری اطلاعات با کوچک کردن، ارزان کردن و کاربری ساده برنامه‌های کامپیوتری باعث شده دسترسی به اطلاعات از هر جا و توسط هر شخص به راحتی صورت گیرد (۱۳). پایگاههای اطلاعاتی برگرفته از مفهوم فناوری اطلاعات فرآیندهای پیچیده درون سازمانی را تسهیل کرده و با اتصال سازمانها به همدیگر، شبکه‌های سازمانی را بنا نهاده است و دیدگاههای میان مدت مدیران به دیدگاههای بلندمدت بدل شده است. به‌طور کلی در مفهوم فناوری اطلاعات مولفه‌های زیر وجود دارد:

■ فرهنگ تولید اطلاعات؛

■ اطلاعات‌گرایی

■ جمع‌آوری اطلاعات؛

■ خلاصه سازی اطلاعات؛

■ تحلیل‌گری؛

■ حساسیت اطلاعاتی؛

■ پردازش‌گری؛

▪ تفکر شبکه‌ای؛

▪ بهینه‌سازی؛

▪ یکپارچه‌سازی؛

▪ پژوهش‌نگری؛

▪ روش‌سازی؛

▪ ذخیره‌سازی؛

▪ انتقال اطلاعات

مفهوم توسعه منابع انسانی

در مفهوم جدید توسعه منابع انسانی، انسانهای سازمانی بایستی به کیفیتهایی مجهز شوند که هیچگونه مشکلی با سازمان نداشته باشند و با دلسوزی و تعهد و بینشی علمی، تمام توانمندیها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق مأموریتهای سازمانی قرار دهند و دائماً برای سازمان ارزشهای فکری و کیفی جدیدی تولید کنند. به‌طور کلی توسعه منابع انسانی دارای مولفه‌های زیر است:

▪ ایجاد آگاهی علمی و ارتقای دانش کارکنان؛

▪ تولید رفتارهای علمی و متعادل در کارکنان؛

▪ ایجاد ارزش افزوده به‌عنوان کیفیت در کارکنان؛

▪ ارتقای قابلیت‌های کارکنان؛

▪ توسعه مهارت‌های انجام کار؛

▪ به‌روزرسانی اطلاعات کارکنان؛

▪ توانایی حل مسائل به شکل علمی؛

▪ درست انجام دادن کار؛

▪ تصمیم‌گیری عقلایی؛

▪ رشد شخصیت هماهنگ در کارکنان؛

▪ توانایی ترکیب اطلاعات و ساختن مجموعه‌های جدید.

نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی محور توسعه منابع انسانی وجود اطلاعات کاربردی و جدید است که اطلاعات در

یک فرآیند منطقی به نام فناوری اطلاعات می‌تواند به ایجاد و توسعه توانمندیهای جدید در منابع انسانی کمک کند.

به‌طور کلی فناوری اطلاعات در ابعاد زیر به توسعه منابع انسانی منجر می‌شود:

۱) توسعه حرفه‌ای: یکی از نشانه‌های عملیاتی انسان توسعه یافته که به اشتغال کمک می‌کند و یا فرآیند اشتغال را تسهیل می‌سازد، داشتن مهارتهایی است که زمینه‌های رشد و توسعه داشته باشد. زمانی که ظرفیتهای مهارتی آماده توسعه باشد ولی محتوای متناسب با آن فراهم نشود، مهارتها بعد از مدتی کهنه شده و نیاز سازمان و فرد را برآورده نمی‌کند. در این زمان اطلاعات ظرفیتهای خالی و کهنه شده را جانی دوباره می‌بخشد و به توسعه مهارتی کارکنان کمک می‌رساند و این به خاطر این است که اطلاعات جدید توقعات جدیدی را در افراد سازمان ایجاد و بعد از مدتی اطلاعات تبدیل به روش کار و مهارت می‌گردد و جبهه‌های جدید مهارتی و کاری ایجاد می‌شود. به‌طور کلی فناوری اطلاعات، در ابعاد زیر به توسعه مهارتی کارکنان کمک می‌کند و اشتغال و بهره‌وری تسهیل می‌یابد.

الف) مهارتهای کهنه را بازسازی می‌کند؛

ب) ظرفیتهای خالی قبلی را تکمیل می‌سازد؛

ج) مهارتهای جدید به وجود می‌آورد؛

د) بین مهارت کارکنان پیوند ایجاد می‌کند؛

ه) مهارت‌آموزی فرآیندی می‌شود.

ارزش مهارتها با رشد فناوری افزایش یافته است و فناوری اطلاعات پیشرفته به دنبال خود مهارت پیشرفته ایجاد می‌کند. فناوری اطلاعات دامنه مهارتی انسان را توسعه می‌دهد (۳). فناوری اطلاعات زمینه‌هایی نظیر مهارت برقراری ارتباط کلامی، مهارت ارتباط کتبی، مهارت ارتباط نمایشی، مهارت قانع‌سازی و مهارت استفاده از اطلاعات را در کارکنان ایجاد و تقویت می‌کند.

۲) نهادینه‌شدن تغییر و نوآوری: یکی از نشانه‌های توسعه‌یافتگی انسانی این است که دائماً افکار جدید را تولید و به کار گیرد به تعبیری خلاق و نوآور باشد. زمینه و محور خلاقیت وجود اطلاعات کافی است تا بتوان اطلاعات را با همدیگر ترکیب و مجموعه‌های جدیدی را ساخت که دارای ویژگی و کاربردهای جدیدی هستند. نهادینه‌شدن تغییر و نوآوری بستگی به برخورد انسان با اطلاعات تولیدی دارد. در یک فرآیند تعاملی، فناوری اطلاعات و انسان بروی همدیگر اثر گذاشته و اگر خوب عمل شود تغییر و نوآوری نهادینه می‌گردد.

زمانی که نفوذ فناوری اطلاعات و میزان پذیرش از سوی انسانها کم باشد در این وضعیت تغییری ایجاد نخواهد شد و همه تلاش و انرژی صرف حفظ وضع موجود می‌شود. زمانی که نفوذ فناوری اطلاعات زیاد ولی افراد زمینه پذیرش نداشته باشند، اطلاعات بدون مشتری می‌ماند و نتیجه‌ای عاید نمی‌گردد و زمانی که نفوذ اطلاعات کم ولی پذیرش آن زیاد باشد در فضای تشنگی اطلاعات خلاقیت حاصل می‌شود و شکل مطلوب این است که نفوذ فناوری زیاد و میزان پذیرش هم زیاد باشد که حاصل آن تلفیق خلاقیت و تغییر است.

تقویت مهارت ادراکی

از جمله نشانه‌های انسان توسعه یافته، داشتن مهارت ادراکی است؛ مهارت ادراکی توانایی درک این نکته است که کارکردهای

گوناگون سازمان با یکدیگر وابسته است و تغییر در هر یک از بخشها الزاماً بخشهای دیگر را تحت تاثیر قرار می دهد. مهارت ادراکی چیزی نیست که بتوان با یک دوره آموزش نظری آن را ایجاد کرد بلکه فکر کارکنان باید تغییر کند و در واقع اندیشه ادراکی تبدیل به کنش ادراکی شود (۳). زیربنای مهارت ادراکی تفکر سیستمی است و از طریق فناوری اطلاعات می توان مهارت ادراکی را ایجاد و پرورش داد و این به خاطر این است که فناوری اطلاعات یک سیستم است که در عمل مهارت ادراکی و سیستمی فکرکردن و عمل کردن را به افراد یاد می دهد. سیستم فناوری اطلاعات در عمل موجب می شود که انسانها شروع، فرآیند و عملکرد سیستم اطلاعاتی را در یک مجموعه قرار داده و درک کنند و به مهارت و توانمندی ادراکی مجهز شوند که این مهارت موجب می گردد شروع فرآیند و نتیجه کارها را به هم پیوند دهند. به طور کلی فناوری اطلاعات در ابعاد زیر به تقویت مهارت ادراکی کمک می کند:

- قدرت شناخت فرد به لحاظ آگاهی از عناصر سیستم اطلاعاتی تقویت می گردد؛

- قدرت درک روابط بین اطلاعات و مولفهها تقویت می شود؛

- تصویر کلی و جمع بندی کلی از اطلاعات به دست می آید؛

- به لحاظ درک روابط منطقی بین دادهها، فرد به تفکر منطقی مجهز می شود؛ - قدرت پیش بینی بالا می رود.

تقویت مهارت تصمیم گیری (نگرشی)

تصمیم گیری فرآیندی است که در آن نقش اصلی را اطلاعات بازی می کند، یعنی اول بایستی اطلاعات مورد نیاز تصمیم گیری فراهم شود تا بتوان اطلاعات را ترکیب و تصمیم گیری کرد. فناوری اطلاعات موجب می شود که افراد سازمان از بین اطلاعات تولید شده اطلاعات مربوط به تصمیم مورد نیاز را انتخاب و پردازش و مورد استفاده قرار دهند. در فرآیند تصمیم گیری، کارکنان نحوه استفاده از اطلاعات را یاد می گیرند. عادت کرده ایم با هر اطلاعاتی که به دستمان می رسد، تصمیم گیری کنیم که این کار حرفه ای نیست. تکیه به عقاید افراد ناوارد و غیرمتخصص نه تنها دردی را دوا نمی کند بلکه آدمی را به ورطه گمراهی می کشاند. همین مشورت و کسب اطلاعات از افراد غیرمتخصص سبب می گردد که انسان در تصمیم گیری به خطا رود (۱۷). از شاخصهای انسان توسعه یافته این است که در تصمیم گیری فرآیند کسب اطلاعات از منابع غیرمؤثق و در دسترس را جایگزین کسب اطلاعات از منابع مؤثق کند که این امر نیازمند وجود ساختار اطلاعاتی است. یعنی زمانی که فناوری اطلاعاتی وجود داشته و قابل دسترس باشد (۵).

افراد براساس اطلاعات دقیق تصمیم گیری کرده و درواقع سیستمهای اطلاعات مدیریت مانند سیستمهای پشتیبان مدیریت و سیستمهای پشتیبان تصمیم گیری می توانند اطلاعات به هنگام، مناسب و سریعی را در اختیار قرار دهند تا با حداقل اشتباه تصمیم گیری کرد. براین اساس، افراد از مهارت تصمیم گیری علمی بهره مند می شوند و از این بابت به مهارت تصمیم گیری در عمل منجر می گردد. به طور کلی IT در ابعاد زیر به تقویت مهارت تصمیم گیری کمک می کند:

- مسئله یابی و فرصت یابی که سنگ بنای تصمیم گیری استراتژیک است، سریعتر و دقیقتر انجام می شود؛
- برنامه ریزی جامع بهتر تدوین می گردد؛

- کیفیت تصمیمات افزایش می یابد؛

- زمان تصمیم گیری به حداقل می رسد؛

- خطای انسانی در شبکه پردازش اطلاعات سازمانی کاهش می یابد؛

-گرایش به سمت فرضهای تصمیم‌گیری عقلایی به وجود می‌آید؛
- از طریق بازخوردهای سریع مهارت تصمیم‌گیری اصلاح می‌شود (۹).

به وجود آمدن روحیه پژوهشی در کارکنان (خلافتی)

یکی از کیفیتهایی که بیانگر انسان پرورش یافته است، این است که آنان روحیه پژوهشگری داشته باشند. به وجود آوردن چنین کیفیتی را با کلاس و آموزش رسمی نمی‌توان ایجاد کرد (۴). ولی از طریق پیاده‌سازی ساختار فناوری اطلاعات کارکنان به راحتی به آن مجهز می‌شوند. اطلاعات خمیرمایه و اساس تحقیقات است و زمانی که فناوری اطلاعات به راحتی اطلاعات را در اختیار کارکنان قرار دهد و یا فناوری اطلاعات افراد را احاطه کرده باشد، کارکنان به شکل ساختاری و خودجوش به تحقیق روی آورده و روحیه پژوهشگری تقویت می‌شود. به طور کلی فناوری اطلاعات در ابعاد زیر به تقویت روحیه پژوهشی کمک می‌کند:

- توانمندی به کارگیری اطلاعات در افراد تقویت می‌شود؛

- توانایی انتخاب اطلاعات بالا می‌رود؛

- قدرت شناخت افراد افزایش می‌یابد؛

- افراد نسبت به اطلاعات حساس می‌گردند؛

- پژوهش گروهی شکل می‌گیرد.

زمانی که فناوری اطلاعات ضعیف و انگیزه به کارگیری آن نیز کم باشد، روحیه تکرار مطالب قبلی حاکم و در حالتی که فناوری اطلاعات قوی و در دسترس و انگیزه به کارگیری کم باشد، روحیه پژوهش به لحاظ هجوم اطلاعاتی شکل می‌گیرد و زمانی که انگیزه به کارگیری اطلاعات زیاد ولی فناوری اطلاعات ضعیف باشد، روحیه پژوهش عقیم می‌ماند. در حالت مطلوب فناوری اطلاعات قوی و انگیزه زیاد روحیه پژوهشی را در کارکنان کاربردی می‌کند.

شکل‌گیری تفکر استانداردگرا (شغلی)

یکی از شاخصهای انسان توسعه‌یافته مجهز شدن به تفکر استانداردگرا است که این امر در گرو وجود فناوری اطلاعات است. استاندارد فکر و عمل کردن موجب می‌گردد که نیروی انسانی، توانمندیهای خود را بهتر و بیشتر در راستای هدفهای سازمان قرار دهد و از انحراف اقدامات جلوگیری کند. استاندارد عمل کردن تعیین مشخصات کالاها و خدمات مورد نیاز یا تعیین درجه ویژگیهای کیفی کالا و خدمات و حد مرغوبیت قابل پذیرش و مطلوبیت مورد نظر برای آن از نظر اندازه، شکل، رنگ، خواص فیزیکی و شیمیایی به منظور بهبود کیفیت و حصول اطمینان از مصرف یک فرآورده می‌باشد (۱۱) که زیربنای آن وجود فناوری اطلاعات پویایی است که به صورت دائم اطلاعات مورد نیاز را برای استاندارد عمل کردن ارائه و از طریق بازخورد اطلاعاتی سطح استانداردگرایی ارتقا می‌یابد. به طور کلی فناوری اطلاعات در ابعاد زیر به تقویت تفکر استانداردگرایی و توسعه منابع انسانی کمک می‌کند.

- چهارچوبهای کلی استاندارد را مشخص می‌سازد؛

- معیارها و شاخصهای مورد نیاز را در دسترس قرار می‌دهد؛

-میزان انحراف از استاندارد را تعیین می‌کند؛

-با نظارت اطلاعاتی به عملیات فرد جهت می‌دهد؛

-به تقویت مستندسازی که نوعی استانداردسازی است، می‌پردازد؛

-انسجام فکری ایجاد می‌کند؛

-از دخالت ذهنیت در کار جلوگیری به عمل می‌آورد.

تقویت خودنظارتی (رفتاری)

خودنظارتی یکی از ابعاد توسعه منابع انسانی است و هر فردی که بدان مجهز شود، دائماً به بالندگی و کامل ساختن خود فکر می‌کند. خودنظارتی، نوعی رهبری بر خود است که از آن طریق می‌توان بر مجموعه دانش و اطلاعات و استعدادها مدیریت کرد. خودنظارتی زمانی کاربردی می‌شود که فرد به اطلاعات مناسب و مفیدی دسترسی داشته باشد، در این حالت می‌تواند وضعیت خود را با اطلاعات تولیدشده، مقایسه و خود را به‌روز نگه دارد. باضعیف بودن فنآوری اطلاعات بازخورد اطلاعاتی و حرفه‌ای لازم به افراد داده نمی‌شود و در این حالت افراد منتظر نظارت و هدایت مدیران هستند و این امر مطلوبی در نظارت نیست. زیرا معمولاً مدیران سازمان هیچ موقع خود مستقیماً نیاز به داشتن اطلاعات و تخصص در مورد جزئیات فنآوری اطلاعات ندارند و همواره برای آنها اطلاعات کلی کافی است (۹). در این حالت است که نقش اطلاعات‌دهندگی را به‌خوبی ایفا نمی‌کنند و در نتیجه فرآیند نظارت ناقص و ناکافی می‌شود. براین اساس، فعال بودن فنآوری اطلاعات می‌تواند خودنظارتی را تقویت سازد. به‌طور کلی فنآوری اطلاعات در ابعاد زیر به تقویت خودنظارتی کمک می‌کند:

۱. سرعت دسترسی به اطلاعات را بالا می‌برد؛
۲. بازخورد سریع اطلاعاتی فراهم می‌سازد؛
۳. اصلاحات و تغییر دانش به‌راحتی انجام می‌شود؛
۴. میزان انحراف از استانداردها مشخص می‌گردد؛
۵. فرد به کشف نقاط ضعف کاری و حرفه‌ای خود می‌پردازد؛
۶. فرد بر دانش خود خوب مدیریت می‌کند.

خسروی زاده (۱۳۸۷) در تحقیقی بخش فناوری اطلاعات کمیته ملی المپیک ایران را به عنوان یکی از ضعف‌های این کمیته مورد اشاره قرار داده است (۲). هنری (۱۳۸۲) در تحقیقی اعلام کرد که حدود ۸۸ درصد مدیران ورزشی در سازمان تربیت بدنی، فدراسیون‌های ورزشی و کمیته ملی المپیک، نسبت به وجود سیستم‌های اطلاعاتی نگرش مثبتی دارند (۱۸). فلاح (۱۳۸۴) در پژوهشی اعلام کرد که مدیران فدراسیون‌های ورزشی ضمن آشنایی با فواید و ویژگی‌های سیستم‌های اطلاعات مدیریت، روش‌های سنتی تأمین اطلاعات در فدراسیون‌ها را ناکارآمد می‌دانند (۸). بدری آذرین (۱۳۸۵) کمبود منابع اطلاعاتی را از دلایل عدم گسترش ورزش ژیمناستیک کشور ذکر میکند (۱۶). نصراللهی (۱۳۸۸) در پژوهشی اعلام کرد که کمیته ملی المپیک ایران، نتوانسته‌اند آنطور که شایسته است فناوری‌های اطلاعاتی را به خدمت بگیرد و در این بخش در موقعیت بیان کردند که ضعف قرار دارد (۱).

با توجه به تغییرات فناوری سازمان را چگونه طراحی کنند که بتوانند در این دنیای متغیر به رشد و بقای خود ادامه دهند و آثار فناوری اطلاعات را بر ابعاد توسعه منابع انسانی (نگرشی و ادراکی، شغلی و اخلاقی، رفتاری) درک کنند. نیاز ورزش کشور برای به کارگیری فناوری اطلاعات، لزوم توجه هرچه بیشتر تمامی ارگان‌های ورزشی کشور برای دستیابی به فناوری‌های نو در جهت ارتقا و رشد همه جانبه ورزش کشور را می‌طلبد. با توجه به اهمیت، نقش و جایگاه وزارت ورزش و جوانان به دلیل ارتباط با اقشار مختلف مردم از یک سو و ارتباط با سازمان‌های مختلف ورزشی از سوی دیگر، بسیار حائز اهمیت است که وزارت ورزش

و جوانان خود را با فناوری و ضرورت‌های روز دنیا هماهنگ کند و فناوری اطلاعات را همانند فرصتی ارزشمند، به منظور پاسخگویی به تحولات سریع محیطی و افزایش کارایی به کار گیرد. با در نظر گرفتن نقش وزارت ورزش و جوانان در توسعه و تعمیم تربیت بدنی و ورزش ایران، همچنین با توجه به قدمت ساختار آن، محققان بر آن شدند تا در راستای بررسی اهمیت موضوع به بررسی تأثیرات فناوری اطلاعات بر توسعه منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان ایران بپردازد. به همین دلیل پژوهش حاضر با هدف پاسخ به پرسشهای زیر انجام گرفت:

۱. آیا بین فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران رابطه ای وجود دارد؟
۲. آیا بین فناوری اطلاعات و نگرش و ادراک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران رابطه ای وجود دارد؟
۳. آیا بین فناوری اطلاعات و شغل و خلاقیت منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران رابطه ای وجود دارد؟
۴. آیا بین فناوری اطلاعات و رفتار منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران رابطه ای وجود دارد؟

روش تحقیق

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران است. با توجه به ماهیت این پژوهش و با توجه به هدف مورد نظر، تحقیق حاضر به لحاظ روش از نوع همبستگی-توصیفی است که به شکل میدانی انجام گرفت.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش خبره گان و کارشناسان فناوری اطلاعات و هوش تجاری در وزارت ورزش و جوانان ایران بودند که تعداد آنها ۴۲ نفر بود و ۴۲ پرسشنامه تهیه و بین آنها توزیع شد که در نهایت ۳۳ پرسشنامه تکمیلی مورد بررسی و ارزشیابی نهایی قرار گرفت. این ۳۳ نفر به عنوان نمونه آماری تحقیق در نظر گرفته شدند.

ابزار جمع آوری اطلاعات

از پرسشنامه فناوری اطلاعات فتحی (۱۳۸۹) و پرسشنامه محقق ساخته توسعه منابع انسانی استفاده شده است که پرسشنامه های مورد استفاده براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت نمره گذاری شده است. برای اندازه گیری پایایی پرسشنامه ها از آزمون الفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب ضریب پایایی ۰/۸۱، ۰/۸۲ به دست آمده است و روایی پرسشنامه توسط ۱۲ تن از اساتید مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت.

روشهای آماری

در این تحقیق به دو روش توصیفی و استنباطی داده های به دست آمده از محل پرسشنامه تجزیه و تحلیل شد. از روشهای آمار توصیفی به منظور طبقه بندی نمره های خام و ترسیم جداول و نمودارها استفاده شد. همچنین از آمار استنباطی ضریب همبستگی اسپیرمن به منظور بررسی وجود یا عدم وجود رابطه معنادار بین متغیرهای تحقیق استفاده شد. شایان ذکر است که کلیه عملیات آماری بوسیله نرم افزار آماری SPSS22 انجام گرفت.

نتایج و یافته های تحقیق

در این بخش ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری تشریح می شود اطلاعات فردی پاسخ دهندگان که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است عبارتند از: جنسیت، سن و سطح تحصیلات

وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر جنسیت

در جدول زیر، فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس جنسیت آمده است. به طوریکه ۶۰ درصد از نمونه مورد نظر را مردان و ۴۰ درصد را زنان تشکیل داده اند. نتایج مذکور در جدول شماره ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱- توزیع فراوانی براساس جنسیت

جنسیت	درصد
مرد	۶۰
زن	۴۰
مجموع	۱۰۰

وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر سن

در جدول زیر، فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس گروه سنی آمده است. بر اساس این جدول، بیشترین فراوانی در نمونه با ۴۵ درصد، افراد ۴۱ تا ۵۰ سال و کمترین نمونه با صفر درصد افراد بیشتر از ۵۱ سال بوده اند. نتایج مذکور در جدول ۲ خلاصه شده است.

جدول ۲- توزیع فراوانی سن

سن	درصد
۵۱ سال به بالا	۵
۴۱ تا ۵۰ سال	۴۰
۳۱ تا ۴۰ سال	۳۵
زیر ۳۰ سال	۲۰
مجموع	۱۰۰

وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر میزان تحصیلات

در جدول شماره ۳ فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس میزان تحصیلات ذکر شده است. بیشترین فراوانی در نمونه با ۷۰ درصد، افراد دارای مدرک تحصیلی دکتری بوده اند و بعد از آن ۲۵ درصد از افراد دارای مدرک فوق لیسانس بوده و ۵ درصد از افراد دارای تحصیلات لیسانس بوده اند.

جدول ۳-توزیع فراوانی میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	درصد
---------------	------

دکتری	۷۰
فوق لیسانس	۲۵
لیسانس	۵
مجموع	۱۰۰

توصیف یافته‌های حاصل از پرسشنامه‌ها

جدول شماره ۴ میزان توزیع طبیعی بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف را نشان می‌دهد
جدول ۴- نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	Z	P	وضعیت متغیرها
نگرشی و ادراکی	۲۴/۷۶	۴/۸۸	.۲۳	.۳۲۵	طبیعی
شغلی و خلاقیتی	۲۸/۶۶	۶/۷۶	.۴۵	.۲۵۶	طبیعی
رفتاری	۲۱/۸۷	۵/۱۲	.۷۸	.۴۱۹	طبیعی
فناوری اطلاعاتی	۲۵/۲۳	۷/۳۵	.۸۸	.۱۸۳	طبیعی
منابع انسانی	۲۸/۱۴	۸/۴۲	.۵۹	.۳۵۶	طبیعی

در جدول ۴ با توجه به مقدار Z و سطح معناداری در آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در تمامی متغیرها مقدار P بزرگتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه این متغیرها دارای توزیع نرمال هستند. بنابراین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون آماری اسپیرمن استفاده شد. در جدول شماره ۵ رابطه بین فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن تجزیه و تحلیل شده است.

جدول ۵- ارتباط بین فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی

معیار	شاخص‌ها	توسعه منابع انسانی
فناوری اطلاعات	R	۰/۵۲
	Sig	۰/۰۰۱
	N	۳۳

همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است

با توجه به تجزیه و تحلیل اطلاعات مندرج در جدول ۵، ضریب همبستگی بین فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان ۰/۵۲ و ارزش P برابر ۰/۰۰۱ است. از این رو فرضیه صفر رد می‌شود به عبارت دیگر بین فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد.

در جدول شماره ۶ رابطه بین فناوری اطلاعات و ابعاد اصلی توسعه منابع انسانی با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن تجزیه و تحلیل شده است

جدول ۶- ارتباط بین فناوری اطلاعات و ابعاد اصلی توسعه منابع انسانی

معیار	شاخص‌ها	نگرشی و ادراکی	شغلی و خلاقیتی	رفتاری
-------	---------	----------------	----------------	--------

۰/۴۲۹	۰/۳۱۲	۰/۳۴۳	R	فناوری اطلاعات
۰/۰۰۷	۰/۰۱۴	۰/۰۲۳	Sig	
۳۳	۳۳	۳۳	N	
				همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

باتوجه به جدول ۶ نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان می‌دهد که بین فناوری اطلاعات و بعد نگرشی وادراکی منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد ($P=0/023$)، بین فناوری اطلاعات و بعد شغلی و خلاقیتی منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری مشاهده شد ($P=0/014$)، بین فناوری اطلاعات و بعد رفتاری منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری مشاهده شد ($P=0/007$)، بنابراین تمامی فرضیات این بخش از پژوهش تایید می‌شوند. به عبارت دیگر، بین فناوری اطلاعات و ابعاد توسعه منابع انسانی یعنی (نگرش وادراکی، شغلی و خلاقیتی، رفتاری) در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری

فناوری اطلاعات به عنوان مجموعه افکار تولیدشده که به وسیله مکانیسم‌های سخت‌افزاری در اختیار افراد و سازمانها قرار می‌گیرد نقش عمده‌ای را در توسعه منابع انسانی ایفا می‌کند.

امروزه، دادن دانش لازم و تغییر و جهت‌دهی به آن در منابع انسانی از طریق فناوری اطلاعات به سهولت انجام می‌گیرد و کارکنان یک سازمان و یا جامعه را در ابعاد مختلف توسعه می‌دهد. فناوری اطلاعات در توسعه مهارت حرفه‌ای، کمک به نهادینه شدن تغییر و نوآوری، تقویت مهارت ادراکی، تقویت مهارت تصمیم‌گیری، به وجود آوردن روحیه پژوهشی در کارکنان و کمک به شکل‌گیری تفکر استاندارد، نقش موثری دارد و می‌تواند موجب ایجاد توسعه انسانی متوازن و چندجانبه گردد (۱۳). هدف از این پژوهش بررسی رابطه فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان بود. بررسی کلی نشان داد که بین به کارگیری فناوری اطلاعات در وزارت ورزش و جوانان با توسعه منابع انسانی ارتباط و همبستگی وجود دارد و فناوری اطلاعات بر ابعاد توسعه منابع انسانی (نگرشی وادراکی، شغلی و خلاقیتی، رفتاری) تأثیر می‌گذارد و با شدت و اندازه متفاوتی بر این عوامل تأثیر گذاشته است. از این رو به کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان باعث می‌گردد تا استخدام کارکنان را در سطح ویژگی‌های از سازمان کاش یا توسعه دهد. بنابراین به طور معناداری توسعه منابع انسانی را دگرگون خواهد کرد. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیق غلامزاده (۱۳۸۱) (۱۵)، دیبرل و میلر (۲۰۰۲) (۲۰)، سعادت‌مندی (۱۳۸۳) (۱۴)، ددریک و همکاران (۲۰۰۳) (۱۹) همخوانی دارد، و با نتیجه تحقیق دسترنج (۱۳۷۸) (۱) و فیفر و لیلیاس (۲۰۰۲) و آگرم و واندن هورت (۲۰۰۲) (۱۸) مغایر است.

در بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و بعد نگرشی وادراکی توسعه منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان این نتیجه به دست آمد که به کارگیری فناوری اطلاعات موجب توسعه نگرش وادراک منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان شده است و شدت تأثیرپذیری این عامل از فناوری اطلاعات بسیار زیاد است و این ارتباط به طور مستقیم است. فناوری اطلاعات سبب می‌شود تا حدودی ارتباطات سریع‌تر شود. فناوری اطلاعات قادر است تا با فراهم آوردن امکاناتی همچون اینترنت و ایجاد سازمان مجازی بر توسعه نگرش وادراک منابع انسانی اثر گذارد. نتیجه این بخش از پژوهش با نتایج تحقیقات سعادت‌مندی (۱۳۸۳) (۱۴)، دیبرل و میلر (۲۰۰۲) (۲۰)، فیفر و لیلیاس (۲۰۰۲)، ابراهیمی نسب (۱۳۷۹) (۱۲)، همخوانی دارد و با نتایج تحقیق دسترنج (۱۳۷۸) (۶) و مصطفی (۱۳۸۸) مغایر است.

در بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و بعد شغلی و خلاقیتی توسعه منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان این نتیجه به دست آمد که با افزایش به کارگیری فناوری اطلاعات، بعد شغلی و خلاقیتی افزایش می‌یابد. شدت تأثیرپذیری بعد شغلی و خلاقیتی

توسع منابع انسانی از فناوری اطلاعات زیاد است و این ارتباط به طور مستقیم و استفاده از فناوری اطلاعات در وزارت ورزش و جوانان باعث افزایش رسمیت میشود که با نتایج سعادتمندی (۱۳۸۳) دسترنج (۱۳۷۸)، ابراهیمی نسب (۱۳۷۹) همخوانی دارد و با نتایج تحقیقات غلامزاد (۱۳۸۱) مغایر و آکرمن و واندر هورت (۲۰۰۲)، چانگ (۲۰۰۷) مغایر است.

نتایج متناقض تحقیقات ذکر شده را می توان اینگونه بیان کرد که در سازمانهای عمومی مانند وزارت ورزش و جوانان بر مسئولیت پذیری تأکید زیادی می شود و به طور معمول خلاقیت و نوآوری در این نوع سازمانهای دولتی نسبت به سازمانهای صنعتی و تجاری کمتر است.

در بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و بعد رفتاری منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان این نتیجه به دست آمد که با افزایش به کارگیری فناوری اطلاعات بعد رفتاری منابع انسانی به صورت محسوس افزایش داشته ولی شدت و میزان این تأثیر قابل اغماض است و این ارتباط بین دو متغیر مستقل و وابسته به صورت مستقیم است که با نتایج تحقیقات ابراهیمی نسب همخوانی دارد و با نتایج تحقیقات دسترنج سعادتمندی و چانگ ددریک و همکاران، آکرمن و واندر هورت فیفر و لبلباس مغایر است. به طور معمول تصمیم گیری در سازمانهای عمومی همچون وزارت ورزش و جوانان متمرکز است. سازمانهای عمومی تمرکز اطلاعات بیشتری دارند و یا نفوذ فناوری اطلاعات و پیشرفت در این زمینه این امر ساده تر شده است.

به طور کلی باتوجه به نتایج تحقیق می توان گفت که نتایج به دست آمده باید با در نظر گرفتن مسائلی چون ساختار دولتی وزارت ورزش و جوانان، قدمت ساختار سازمانی، قدرت ذینفعان در سازمان، نقش بالای دولت در برنامه ریزی و تصمیم گیری در این سازمان و فعالیتها نگریسته شود. با اینکه وزارت ورزش و جوانان از سازمانهای پیشرو در به کارگیری فناوری اطلاعات است و وجود دفتر آمار و فناوری اطلاعات در این سازمان و ارتباط آن با وزارت کل ورزش و جوانان استانها و فدراسیونهای ورزشی و کمیته ملی المپیک از طریق فضای مجازی تا حدی وجود دارد، هنوز در ابتدای به کارگیری و استفاده از فناوری اطلاعات قرار دارد. به کارگیری فناوری اطلاعات باتوجه به حساسیت اطلاعات در سازمان و تأثیر مستقیم این اطلاعات در مسائل و منابع مالی به صورت آزمون خطا انجام می گیرد، به همین دلیل قدرت و سرعت فناوری اطلاعات کم است. همچنین با اینکه با به کارگیری فناوری اطلاعات در وزارت ورزش و جوانان میزان بعد رفتاری منابع انسانی به شدة افزایش یافته است، می توان گفت که ارتباط بین فناوری اطلاعات و بعد انگرشی و ادراکی، رفتاری منابع انسانی به طور مستقیم که این مسئله موجب می شود قدرت خلاقیت کارکنان افزایش یابد و ابتکارات و کندی ارتباطات در سازمان افزایش یابد. از طرف دیگر، با به کارگیری فناوری اطلاعات در وزارت ورزش و جوانان بعدنگرشی و ادراکی افزایش یافته است که این مسئله نیازمند به کارگیری افراد متخصص و حرفه ای است. لازم است مدیران وزارت ورزش و جوانان با اعتماد به فناوری اطلاعات و کارکنان، تفویض اختیار را در سازمان گسترش دهند و به سمت بعد رفتاری و خلاقیتی منابع انسانی حرکت کنند و میزان رسمیت را با حذف صدور بخشنامه ها و آیین نامه های مرتبط و غیرمرتبط کاهش دهند.

منابع و ماخذ:

۱. احمد، نصرالهی (۱۳۸۸)، بررسی وضعیت موجود فناوری اطلاعات در کمیته ملی المپیک ایران. "پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران. ص: الف.
۲. اسفندیار، خسروی زاده (۱۳۸۷)، مطالعه و طراحی برنامه استراتژیک کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران. "رسالة دکترای دانشگاه تهران. ص: الف.
۳. ایرج، سلطانی، شاخصهای کارکنان پرورش یافته، مجله تحول اداری، شماره ۲۷ و ۲۸، ص ۴۳
۴. ایرج، سلطانی، نقش TPM در توسعه منابع انسانی، مجله مدیریت، شماره ۴۰ و ۴۱، بهمن و اسفندماه ۱۳۷۸، ص ۵۸.
۵. حسن، گیوریان، تاثیر محدودیتهای سیستمهای نوین اطلاعاتی در سازمان، مجله تدبیر، شماره ۱۱۴، مرداد ۸۰،

ص ۴۳.

۶. حکمت اله، دسترنج (۱۳۷۸). بررسی اثرات فناوری اطلاعات بر ساختار سازمانی. "پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس. ص ۳:
 ۷. حکیم، مصطفایی (۱۳۸۸). رابطه فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی ادارات کل تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. "پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان. ص: الف.
 ۸. زین العابدین، فلاح (۱۳۸۴). بررسی عوامل مرتبط با استقرار سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در فدراسیون‌های ورزشی ایران. "پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران. ص: الف.
 ۹. سیدحامد، وارث، ظهور فناوری اطلاعات، مجله تدبیر، شماره ۸۷، آبانماه ۷۷، ص ۵۴.
 ۱۰. سیدحیدر، میرفخرایی، ویژگی‌های سازمان‌های مجازی، مجله تدبیر، شماره ۱۱۷، آبانماه ۱۳۸۰، ص ۵۱.
 ۱۱. عارفه، فدوی، مدیر و استاندارد کردن، تنوع‌گرایی و ساده‌گرایی، مجله تدبیر، شماره ۶۵، شهریور (۱۳۷۵)، ص ۲۹.
 ۱۲. غلامرضا، ابراهیمی نسب (۱۳۷۹). بررسی رابطه تکنولوژی با ساختار سازمانی در شرکت ملی صنایع مس ایران. "پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان. ص: الف.
 ۱۳. فرشید، محمدنژاد، فناوری اطلاعات و مهندسی مجدد منابع انسانی، مجله تدبیر، شماره ۹۴، ص ۴۱.
 ۱۴. هادی، سعادت‌مندی، بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی و موانع استقرار آن در شرکت ملی فولاد ایران. "پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران. ص ۵:
 ۱۵. محمدرضا، غلامزاده (۱۳۸۱). بررسی فناوری اطلاعات بر ساختار سازمانی. "پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تران. ص: الف.
 ۱۶. یعقوب، بدری آذرین (۱۳۸۵). بررسی وضعیت ورزش ژیمناستیک در ایران با رویکرد تدوین نظام جامع توسعه منابع انسانی در ورزش ژیمناستیک ایران"، رساله دکترای دانشگاه تهران. ص: الف.
 ۱۷. یوسف، فرهودی، خطاهای تصمیم‌گیری مدیران، مجله دانش مدیریت، شماره ۵۰، پاییز (۱۳۷۹)، ص ۶۸.
18. Akkermans, Vanderhorest, H. (2002). "Manging IT in frastructure standardistion in the networked manufacturing firm international". Journal of production economies. Vol. 75, Issue 1-2. PP: 213-228.
 19. Detrick, D. Gurbaxani, V. Kraemer, K. L. (2003). "Inforation technology and economic performance. A critical review of the empirical evidence". ACM computer, Surveys 35 (1). PP: 1-28.
 20. Dibrell, C. Miller, R. (2002). "Organization design: the continuing influence of IT". Journal of management history, PP: 620-627.
 21. Seih, Kok, Chi (2007). "Olympic council oMalasia_strategic.doc". Document.P: 7



اولین همایش علم‌پژوهش‌یافته‌های نوین علوم‌مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران



www.emconf.ir