

نقش فنآوری اطلاعات در ارتقاء سلامت سازمانی در شهرداری اصفهان

دکتر مهدی محمدی^۱، سمیه اخلاقیان^۲، مرتضی نوروزی^۳، مسعود آذر^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش فنآوری اطلاعات در ارتقاء سلامت سازمانی در شهرداری اصفهان، به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان رسمی ستادی شهرداری اصفهان به تعداد ۱۵۰ نفر تشکیل دادند که از این میان تعداد ۱۰۸ نفر از طریق فرمول نمونه گیری کوکران^۵ و به روش نمونه گیری تصادفی در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه فنآوری اطلاعات لویز و همکاران (۲۰۰۹) با ۱۳ گویه، پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و فلدمن^۶ شامل ۴۴ گویه بود که روایی صوری آنها مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ^۷ برای پرسشنامه فنآوری اطلاعات (۰/۸۰)، سلامت سازمانی (۰/۹۱) گزارش شد. یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیات پژوهش نشان داد بین فنآوری اطلاعات با سلامت سازمانی، دانش فنآوری اطلاعات با سلامت سازمانی، اجزا فنآوری اطلاعات با سلامت سازمانی و بین عملیات فنآوری اطلاعات با سلامت سازمانی رابطه معنی دار وجود داشت.

واژگان کلیدی: فنآوری اطلاعات، سلامت سازمانی، شهرداری اصفهان

^۱ استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، ایران

^۲ دانش آموخته ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور و کارمند شهرداری اصفهان

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور مرکز شاهین شهر

^۴ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور ایران

^۵ - cochran formula

^۶ -OHI(1987and 1999)

^۷ - Cronbach alpha

شهرداری اصفهان نقش بزرگی در خدمت رسانی به مردم جامعه بر عهده دارد. از این رو می بایست دارای حداکثر اثربخشی در ارائه خدمات خود باشد. هر سازمان برای اینکه اثربخش باشد باید قبل از هر چیز بتواند در موارد بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گرفته و با نیروهای تهدیدکننده خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کند و نیروی آنها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند و همواره با حفظ توانایی بقای خود، آن را رشد و توسعه دهد و به تعبیری دیگر از سلامت سازمانی برخوردار باشد (سلیمانی، ۲۰۱۰). سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی ترین شاخص های اثربخشی سازمانی است.

بهره وری از فنآوری اطلاعات و ارتباطات در تمامی ابعاد زندگی سبب گردیده دسترسی بشر به منابع متنوع تر ممکن شود و جهان به سمت و سوی جامعه اطلاعاتی پیش رود (جان کاهه^۸، ۲۰۲۱). فنآوری اطلاعات به عنوان مهمترین تکنولوژی در عصر حاضر می تواند سازمان ها را جهت انطباق با تغییرات و پیچیدگی های محیطی با فراهم کردن اطلاعات مورد نیاز یاری نماید. چراکه فنآوری اطلاعات نقش فزاینده ای در تسهیل ارتباطات دارد. فنآوری اطلاعات موجب شکل دهی انقلاب اطلاعاتی در جهان شد که تحول شگرفی در عرصه زندگی بشر و مناسبات آن به وجود آورد و چارچوب های کلاسیک توسعه را از سرمایه محوری به دانش محوری تغییر داده است (منتظر، ۱۳۸۱).

فنآوری اطلاعات فرصتها و امکانات و نوآوری های ایجاد شده در بستر مجموعه ای از فعالیت های هدایت شده که کنترل مدیریت بهره وری، تولید، آموزش و ارتقاء یک سیستم را بر عهده دارند (پیرزادی، ۱۴۰۰) امروزه با افزایش نرخ تغییر نقش فنآوری اطلاعات عمیق تر شده است.

با این وجود فنآوری اطلاعات باعث افزایش هزینه های ثابت می شود اما بدون آن نیز سازمان ها به اطلاعات مورد نیاز خود دسترسی نداشته و بدون داشتن اطلاعات مورد نیاز شرکت ها نمی توانند به خوبی عمل کرده و از فرصت های رقابتی استفاده کنند. شرکت ها باید بتوانند از فنآوری اطلاعات برای به دست آوردن اطلاعات مفید برای تصمیم گیری استفاده نمایند (تپینس و سوهی^۹، ۲۰۰۳، ال حمد و همکاران، ۲۰۲۲). سازمان سالم، سازمانی است که نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی های بقاء و سازش خود را به گونه ای مداوم توسعه و گسترش می دهد این امر مستلزم داشتن فنآوری اطلاعات در سازمان است تا با دسته بندی و پردازش داده ها، اطلاعات مورد نیاز

⁸ -John kahe

² Tippins, M.R., and R.S. Sohi

را برای کارکنان و مدیران فراهم آورد تا بتوانند از فرصت های رقابتی بخوبی استفاده کرده و در محیط باقی بمانند. شهرداری اصفهان به عنوان یک سازمان خدماتی مهم در کشور برای ارائه هر چه بهتر خدمت به افراد جامعه باید سالم باشد. این در حالیکه با توجه به شرایط جامعه باید از اطلاعات دقیقی برخوردار باشد. با توجه به مطالب گفته شده هدف مقاله حاضر با توجه به خلاء مطالعاتی در این زمینه بررسی نقش فناوری اطلاعات در ارتقاء سلامت سازمانی است.

۲. ادبیات یا پیشینه پژوهش

سلامت به معنای فقدان بیماری و نارسایی در یک کالبد است. بروز یک بیماری جدی ممکن است به آسیب دیدگی یا حتی به مرگ آن منجر شود. از سوی دیگر فارغ بودن از بیماریها نیز بدان معنا نیست که کالبد به صورت بهینه عمل می کند. زیرا که کالبد ممکن است سالم باشد ولی به وظایف و کارکرد خویش عمل نکند. از اینرو در قلمرو های پزشکی و بهداشت روانی مفهوم سلامت کامل یا سلامت مثبت مورد توجه قرار می گیرد.

حال سؤال این است که آیا می توان مفهوم سلامت را که مربوط به موجودات زنده است در مورد سازمانها به کار برد؟

سلامت سازمانی شامل توانایی های سازمان ها برای رشد و ارتقاء آن سازمان است و از خصوصیات سازمانهای سالم کارکنانی وظیفه شناس، مسئول، تلاشگر و سودمند که رشد و بالندگی سازمان جزئی از آرمانهای ایشان است. (موریس لک^{۱۰}، ۲۰۲۰)

در واقع سلامت سازمانی موضوعی است که مفهومش از نظریه سیستم های اجتماعی پارسونز^{۱۱} گرفته شده است. به عقیده پارسونز همه سیستم های اجتماعی برای بقاء و رشد و توسعه خود نیازمند حل چهار مشکل اساسی انطباق، دستیابی به هدف، یکپارچگی و نهفتگی هستند که سلامت سازمانی، توانایی سازمان در حفظ بقاء و سازش با محیط و بهبود این توانایی هاست. ارتقای سلامت محل کار نیز، هرگونه تلاشی است که در جهت پیشگیری از بروز حوادث در حین کار یا بروز بیماری یا مرگ زودرس از طریق تغییرات سازمانی یا رفتاری انجام می گیرد (سالارزهی و همکاران، ۱۳۹۲).

سازمانهای دارای نظام اداری سالم قادر به تصمیم گیری درست، بجا و مناسب هستند. سازمانهای سالم به عنوان موجودات زنده و پویا در محیط می توانند متولد شوند و با فراهم شدن امکانات لازم و کافی رشد کنند و توسعه یابند و از طریق ارائه کالا و خدمات سالم و ارزنده باعث تامین نیازهای محیطی و تسهیل گر فرایند رشد و شکوفایی جامعه شود. (احمدی، ۱۳۸۰، ۶۱)

¹⁰ -Moris leck

²-Talcott Parsons

چنانچه خرده سیستمها از ویژگیهای یک سازمان سالم برخوردار نباشد، نه تنها نمی توانند به وظایف خود عمل کنند بلکه در انجام وظایف سیستمهای دیگر جامعه اثر منفی خواهند گذاشت (میر کاظمی، ۱۴۰۰)

فناوری اطلاعات یک استراتژی، اندیشه، فکر و ابزار در حوزه ی انسان همراه با نوآوری است. با شناخت فرصت ها و امکاناتی که از طریق فناوری اطلاعات ایجاد شده آن را به یک استراتژی شبیه کرده تا یک فرمول و نسخه ی عملی، بر اساس این رویکرد، فناوری اطلاعات راهبرد جدیدی است برای دسترسی متفاوت به آنچه یک سازمان تعریف می کند. عده ای فناوری اطلاعات را یک فکر اندیشه برای انجام بهینه و موثر کار ها می دانند، تفکری که برای برقراری و توسعه ارتباطات و اجرای بهینه اهداف و عملیات از ترکیب بهینه ی ابزارهای سخت افزاری و نرم افزاری استفاده می کند.

بی شک امروزه و با توجه به مطرح شدن مسائلی چون سازمان های الکترونیکی که مفاهیم الکترونیکی متعددی در همه امور مانند شهر الکترونیکی، دولت الکترونیکی، شهروند الکترونیکی، بانکداری الکترونیکی، سلامت الکترونیکی را ایجاد کرده اند، وابستگی سازمان ها، کارکنان و مراجعه کنندگان به ابزار فناوری اطلاعات افزایش چشمگیری یافته است. چنانچه به هر دلیل از این ابزار استفاده نشود یا در روند استفاده از این فناوری خللی ایجاد شود، انواع و اقسام تعاملات سازمانی دستخوش نقصان خواهند شد. از سوی دیگر امروزه فناوری اطلاعات یک عامل تسهیل کننده اصلی در فعالیت های کسب و کار سازمان ها است. تقریباً بیش از نیمی از سرمایه های سازمان های امروزی مبتنی بر فناوری اطلاعات است. از این رو به کارگیری فناوری اطلاعات، یک مزیت سازمانی است و به منظور کسب موفقیت، سازمان ها لازم است به گونه موثر در استفاده از فرصت ها و تهدیدهای مربوط به آن، مدیریت شوند (ال حمد و همکاران، ۲۰۲۲).

استفاده از فناوری اطلاعات، در کنار سیستم های اطلاعاتی متنوعی که برای نیازهای مختلف طراحی می گردد، گسترش یافته است. فناوری اطلاعات مدیران را قادر می سازد تا با سازمان، محیط و یکدیگر ارتباط بیشتر و بهتری برقرار کنند. مشارکت بیشتر در تصمیم گیری، افزایش سرعت تصمیم گیری، افزایش سرعت شناسایی مسائل، کاهش ارتفاع هرم سازمان، بهبود هماهنگی و افزایش کارکنان متخصص، تنها برخی از تأثیراتی هستند که فناوری اطلاعات و سیستمهای اطلاعاتی بر برخی از سازمان ها می گذارند. (ال حمد و همکاران، ۲۰۲۲) همچنین فناوری اطلاعات به عنوان یک عامل تسریع کننده تغییرات بنیادی از قبیل ارتقای بهره وری، کاهش هزینه ها، بهبود تصمیم گیری، موثر تر کردن ارتباط با مشتریان، توسعه برنامه های استراتژیک جدید در ساختار، عملیات و مدیریت سازمان ها مطرح می باشد (توربان و همکاران، ۲۰۰۶).

محققان، فناوری اطلاعات را بهبود بخش فعالیتهای شرکت در حوزه های زیر می دانند:

همکاری^{۱۲}: طراحان مختلف می توانند به همراه هم بر روی یک پروژه طراحی مشترک که به وسیله نرم افزارها و برنامه های کامپیوتری پشتیبانی می شوند، کار کنند.

تصمیمات^{۱۳}: محاسبات قدرتمند انجام شبیه سازی را برای یافتن راه حل بهتر در تصمیم گیری میسر می سازد.

لجستیک^{۱۴}: جریانهای لجستیک توسط کامپیوترهای شبکه کنترل می شوند.

بهبود^{۱۵}: سیستم های کامپیوتری، از تکنیک های هوش مصنوعی برای بهبود بخشیدن به کیفیت فعالیتها استفاده می کنند.

حس گر ها^{۱۶}: ابزار ورودی (حسگرها، خواننده های بارکد) می توانند به جمع آوری و ارتباط دادن اطلاعات محیطی به کامپیوترها یا انسان، پردازند.

شرکاء^{۱۷}: یک سیستم کامپیوتری در یک سازمان می تواند به طور اتوماتیک، شرکای مشترک (فروشنندگان، عرضه کنندگان، پیمانکاران فرعی و...) را برای اجرای سفارش مشتری خاصی پیدا کند (کورنونادو وهمکاران، ۲۰۰۲).

فناوری اطلاعات بهره گیری از مجموعه ای از تکنیک ها و ابزار در جهت پردازش، بازیابی، انتقال و کسب اطلاعات با تاکید بر ارتقاء دانش و مهارت بهره گیری از تکنولوژی های جدید می باشد (لی وونگ^{۱۸}، ۲۰۲۱) در حقیقت فناوری اطلاعات و ارتباطات شامل مجموعه ای از سخت افزار، نرم افزار است که گردش اطلاعات را میسر ساخته و بهره برداری از آن را فراهم می سازد. فناوری اطلاعات و ارتباطات سازمان ها را قادر کرده است که آن چه را انجام می دهند، تغییر دهند و حتی نحوه انجام عمل را نیز دگرگون سازند. اگر سازمان ها دارای زیرساخت ارتباطی مناسبی (شبکه داخلی و ارتباط با شبکه های خارج سازمان) جهت تبادل اطلاعات، پشتیبانی از داده های ذخیره شده، امنیت اطلاعات و مواردی از این قبیل باشد، بدون شک سرعت و دقت در پاسخگویی و ارائه خدمات به مردم به طور چشمگیری تغییر خواهد کرد (لک و جوادیان، ۱۳۹۰). بنابراین آینده از آن سازمان هایی خواهد بود که بتوانند خود را با واقعیات جدید و الزامات آن هماهنگ کرده و از فناوری اطلاعات جهت دستیابی به مزیت رقابتی و بهبود در نحوه عملکرد فعالیت های خود، استفاده کنند.

¹² - Collaboration

¹³ - Decisions

¹⁴ - Logistics

¹⁵ - Recovery

¹⁶ - Sensing

¹⁷ - Partner

¹⁸ -Lee Woong

ال حمد و همکاران^{۱۹} (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان "بررسی تاثیر فنآوری اطلاعات بر سلامت سازمانی" بر لزوم اهمیت نقش مدیران و تصمیم گیرندگان شرکت های مخابراتی در اردن بر سرمایه گذاری روی سیستم های فنآوری اطلاعات سازمانی توصیه میکنند بگونه ای که این سیستم ها می تواند به آنها کمک کند تا شیوه های منابع انشان را به صورت الکترونیکی به طور کامل پیاده سازی کنند، و این رویکرد منجر به پس انداز اقتصادی و توانایی جذب استعدادها خواهد گردید. همچنین بر اهمیت تمرکز بیشتر بر فرآیند آموزش و توسعه الکترونیکی به منظور افزایش قابلیت های عملی افراد تأکید می کند که در خلایق آنها منعکس می شود. (ال حمد و همکاران، ۲۰۲۲)

کادری و ازمان (۱۴۰۰) طی پژوهشی به بررسی اثرات استفاده از فنآوری اطلاعات در سلامت سازمانی و رضایتمندی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین بهره گیری از فنآوری اطلاعات و سلامت سازمانی رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد. کارشناسان فاصله زیاد میان سازمان های ناتوان و سازمان های پیش رفته را ناشی از گنجایش های علمی - فنی ناکافی دانسته اند. به منظور کمک در فهم بهتر بحث، زیر ساخت فنآوری اطلاعات را از جهت بهره مندی می توان به سه گروه تقسیم کرد:

✓ سازمان های توانمند؛

✓ سازمان های در حال توانمندسازی؛

✓ سازمان های ناتوان؛

سازمان های توانمند، برای ذخیره و بازیابی جزئی ترین اطلاعات تخصصی در یک زمینه خاص و همچنین راه های مختلف انتقال اطلاعات، نظام های جامع و پیشرفته ای را طراحی کرده اند. همه این سازمان ها با در اختیار داشتن منابع مالی توان آن را دارند که در هر شرایطی به منظور ارائه خدمات بهتر دست به انتقال و انطباق فنآوری بزنند؛ به عبارت دیگر، این گونه از سازمان ها موقعیت بسیار مناسبی از جهت تداوم توان سازمانی برخوردار خواهد بود.

در مورد سازمان های خواهان توانمندسازی، وضعیت متفاوت است و هر چند تمایل فرماندهان آنان برای بهره گیری از طرح هایی مانند طرح های انجام شده در سازمان ها و کشورهای پیشرفته در آن ها وجود دارد، موانع اقتصادی مانع نیل به اهداف می شوند. سازمان ها در چنین وضعیتی ناگزیر است به گونه ای به وارد کردن فنآوری از کشورهای پیشرفته اقدام می کنند و براساس تجربه هایشان در محل، آن ها را با شرایط کشور متناسب سازند. اکنون سازمان های خواهان توانمندی در جست و جوی الگویی هستند که با فرهنگ و

نیاز خاص خودشان متناسب باشد. لازمه انتقال و به کارگیری موفقیت آمیز فناوری اطلاعات، آن است که در آغاز کار، ظرفیت و توانایی پیشرفت و عوامل فرهنگی، سازمانی و اقتصادی دست اندرکار، تجزیه و تحلیل شوند.

سازمان های ناتوان، چهره کاملاً متفاوتی از بقیه دارند و فاقد ثبات اقتصادی و سازگاری مناسب اند. با این همه، هنوز می توانند تا حدودی برخی فناوری های موجود را از کشورهای درحال رشد منتقل کنند، اما امکان انتقال فناوری از کشورهای پیشرفته را ندارند؛ زیرا تنوع فناوری های پیشرفته مناسب، وضعیت موجود سازمان هایی که هنوز راه درازی برای دستیابی به توسعه در پیش دارند، را ندارند (لک و جوادیان، ۱۳۹۱: ۴۰).

امیر خانی و امیر خانی (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان "بررسی تأثیر بدگمانی کارکنان به تغییر سازمانی بر سلامت سازمانی" بیان می کنند که یکی از چالشهای مهم در راستای برنامه های تغییر و بهبود سازمانی، مقاومت در برابر اعمال تغییر، به دلیل بدگمانی نسبت به آن است؛ بنابراین، این موضوع، سازمانها را مجاب می کند که با شناسایی عوامل به وجود آورنده بدگمانی، درصدد کنترل و رفع این عوامل باشند. پژوهش آنان در میان کارکنان ستادی بیمارستانهای سینا، شریعتی و امام خمینی و حجم نمونه ۲۶۰ نفری انجام شده است. براساس پژوهشهای نظری و نیز شواهد تجربی، عواملی که برای تحریک بدگمانی سازمانی شناسایی شدند، عبارتند از: نبود عدالت سازمانی، نقض مشارکت در تصمیم گیری، نقض قرارداد روانشناختی و شخصیت منفی. برای تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از تکنیک مدلسازی معادله های ساختاری و نرم افزار لیزرل^{۲۰} استفاده شده است. نتیجه نشان داد که شخصیت ستیزه جو بیشترین تأثیر را بر ایجاد بدگمانی سازمان و کاهش سلامت سازمانی دارد و عدالت مراوده ای بیشترین تأثیر را بر کاهش بدگمانی و افزایش سلامت سازمانی دارد.

علی دوست قهفرخی و شایگان (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان "بررسی سلامت سازمانی و قدرت مدیران در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان بر اساس مدل دو عاملی قدرت" به بررسی رابطه بین قدرت و سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان بود. جامعه آماری پژوهش ۴۲۰ نفر از کارکنان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان بود که ۱۵۵ نفر از آنها به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری دو پرسش نامه محقق ساخته برای ارزیابی منابع قدرت مدیران و سلامت سازمانی بود. روایی پرسشنامه ها با

²⁰-Linear Structural Relations (Lesrel)

استفاده از نظرات متخصصان مدیریت ورزشی تایید شد. همچنین پایایی پرسش نامه منابع قدرت مدیران با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و پایایی پرسش نامه سلامت سازمانی ۰/۸۶ بود. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از ضریب رگرسیونی و رگرسیون چندمتغیره انجام شد. نتایج نشان داد بین قدرت مقام یا عامل های یگانگی نهادی، ساخت دهی و پشتیبانی منابع از سلامت سازمانی رابطه معنی داری مشاهده می شود. همچنین قدرت شخصی مدیران ادارات نیز بر عامل یگانگی نهادی و ملاحظه گری منابع از سلامت سازمانی تاثیر معنی داری دارد.

نجات بخش اصفهانی و مطهری (۱۳۹۲) با پژوهش خود با عنوان "بررسی نظارت با تأکید بر خودکنترلی جهت ارتقاء سلامت اداری در ایران اسلامی" معتقدند سه وظیفه اصلی هر مدیر برنامه ریزی، سازماندهی و نظارت است. نظارت با هدف اعمال اصلاحات لازم برای پیشگیری از ایجاد انحرافات انجام می شود. از آنجا که مبانی نظری رایج در کنترل، بر حداکثر کنترل بیرونی قرار دارد و با مبانی فرهنگی کشورمان، که خدامحوری و کنترل درونی است منافات دارد، هدف این مطالعه توصیفی، که روش جمع آوری اطلاعات به شیوه کتابخانه ای انجام شده است، دستیابی به نظامی در حوزه نظارت بر مبنای مفاهیم اسلامی ایرانی بوده است. هدفی که در نظام کنترل اسلامی دنبال می شود، ارائه نظامی است که در آن بتوان با کاهش اعمال نظارت خارجی، یک شخصیت سالم انسانی، که در برابر انواع آلودگیها از خود مقاومت نشان می دهد را فراهم کرد. نتیجه این مقاله، استفاده از نظارت با تأکید بر خودکنترلی در سازمانهای اجرایی کشور است. این رویکرد نظارتی، ریشه در فرهنگ اسلامی کشورمان دارد؛ به کارگیری آن با ایجاد بسترهای مناسب در نظام اداری و نهادینه سازی آن ممکن خواهد بود.

انصاری و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان پرداختند. در این پژوهش از یک جامعه آماری ۱۲۱۹ نفری، نمونه ای به حجم ۲۷۹ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده متناسب با حجم انتخاب شد. ابزار جمع آوری داده ها یک پرسشنامه ۴۱ سؤالی است و جهت تجزیه و تحلیل داده ها ابتدا به تحلیل توصیفی و سپس به تحلیل استنباطی داده ها براساس محاسبه ضریب رگرسیونی پیرسون، تحلیل رگرسیون چند متغیره و تحلیل واریانس انجام شده است. یافته ها حاکی از اثبات فرضیه های تحقیق و وجود رابطه مثبت معنادار بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری می باشد و اینکه توجه به سلامت سازمانی به دلیل تأثیری که بر اعمال تلاش های کاری دارد، از اهمیت زیادی در سازمان برخوردار است.

جیودتی و همکاران^{۲۱} (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان "پرسشنامه سلامت سازمانی در مدارس" آموزش را از مشاغل پرتنش، با بالاترین سطح از مشکلات روحی و روانی میدانند. آنها معتقدند این ممکن است به دلیل انزوای حرفه‌ای، سطوح بالایی از کار احساسی و عوامل استرس‌زا اصلی شامل مشکلات انضباطی، حقوق کم، اختلاف نظر با همکاران و یا با پدر و مادر باشد. در این پژوهش پرسشنامه سلامت مدرسه سازمانی به طور خاص برای ارزیابی استرس معلمان، روحیه و جو سازمانی مدرسه تایید شده است.

بتیانی و همکاران^{۲۲} (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "ترویج یک جو عادلانه و حمایتی در مدارس: نقش مدرسه در سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان" در پاسخ به نابرابری‌های نژادی مداوم و نتایج آموزشی رفتاری آن در بین دانش‌آموزان سیاه‌پوست، جو عادلانه مدرسه برای اصلاح مدرسه مورد توجه قرار گرفته است. این مطالعه به بررسی تفاوت‌های موجود در دانشجویان سیاه و سفید و تجربیات آنها از جو مدرسه و شاخص بهداشت مدارس و سلامت کارکنان سازمانی پرداخته است. با استفاده از مدل سلسله‌مراتبی خطی با یک نمونه‌ی ۶۲۲۸ تایی از دانش‌آموزان سیاه‌پوست و ۱۲۱۶۹ تایی از دانش‌آموزان سفید، تحلیل قرار گرفتند. یک الگوی پایدار از نابرابری نژادی ارائه گردید، به طوری که بین تجارب دانش‌آموزان سیاه‌پوست از سفید گزارش دانش‌آموزان در سه شاخص جو مدرسه، مراقبت و تعامل تفاوت وجود دارد. همچنین ارتباط مثبت بین جو مدرسه و سلامت سازمانی قابل توجه است. با کمال تعجب، تعدادی از شاخص‌های سلامت سازمانی مدرسه به شدت با ادراکات مثبت دانش‌آموزان در ارتباط بودند. این یافته‌ها مستلزم توجه مریان و محققان آموزش و پرورش به ارتقای زمینه‌های اجتماعی مدرسه‌ای به صورت منصفانه و با تعامل بیشتر جهت موفقیت دانش‌آموزان است.

سایس و توپراک^{۲۳} (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی اثر میانجی‌گری از استرس شغلی در رابطه بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی پرداختند. جامعه آماری این پژوهش شامل ۶۵ معلم انگلیسی مدرسه ابتدایی مشغول به کار در استان غازلی آنتپ (در کشور ترکیه) در سال تحصیلی ۲۰۱۱-۲۰۱۲ بود. داده‌های جمع‌آوری شده به روش سلسله‌مراتبی رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد که استرس شغلی اثر منفی بر رضایت شغلی دارد. با توجه به نتایج حاصل از آزمون میانجی‌گری، استرس شغلی به متغیر تعدیل‌گر در روابط بین سطح سلامت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان پیدا شد. همچنین نتایج نشان داد که سلامت سازمانی کارکنان به طور قابل توجهی قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی را دارا است که بین استرس شغلی و سلامت سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

21 -jjodetti et al

22- Bottiani et al

23 Ahmet Cezmi Savas & Mustafa Toprak

قربانی و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی پرداختند. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل ۵۷ دبیرستان دولتی و خصوصی که در مجموع ۱۰۰۰ پرسنل شاغل کار می کنند بود. روش نمونه گیری خوشه ای بوده است و پرسشنامه میان ۲۰۰ نفر توزیع شد. نتایج نشان داد که رابطه معنادار بین سلامت و اثر بخشی سازمان وجود دارد.

۳. اهداف پژوهش

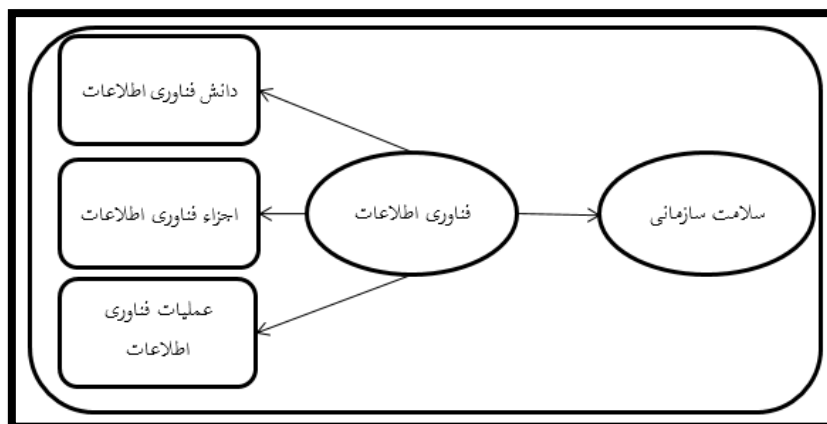
هدف اصلی:

تعیین تاثیر فنآوری اطلاعات بر سلامت سازمانی.

اهداف فرعی:

۱. تعیین تاثیر بعد دانش فنآوری اطلاعات بر سلامت سازمانی .
۲. تعیین تاثیر بعد اجزا فنآوری اطلاعات بر سلامت سازمانی .
۳. تعیین تاثیر بعد عملیات فنآوری اطلاعات بر سلامت سازمانی .

مدل پژوهش



شکل (۱) مدل پژوهش

دانش فنآوری اطلاعات: با توجه به این که دانش عبارت است از "اطلاعات همراه با تجربه"، آن داری یک جز ضمنی است که کمی کردن آن دشوار است (داونپرت و همکاران^{۲۴}، ۱۹۹۸). دانش فنآوری اطلاعات زیر مجموعه ای از مفهوم کلی تر دانش است (کاپن^{۲۵} و گلنیزر، ۱۹۸۷). تیلور^{۲۶} (۱۹۷۱) تعریف می کند دانش

24 - Davenport et al.

25 - Capon

26 - Taylor

فنی را به عنوان مجموعه ای از اصول و روش های مفید برای ایجاد تغییر به سمت نتیجه مطلوب. در این پژوهش دانش فناوری اطلاعات بیانگر میزانی است که یک شرکت دارای دانش فنی که به سیستم های کامپیوتری مربوط است (تپینس و سوهی ۲۰۰۳،^{۲۷})

فرآیندهای فناوری اطلاعات: عملیات فنی یا تکنیک ها شامل فعالیت هایی است که به منظور دست یابی به یک هدف خاص انجام می شود (میچام و مک کی ۱۹۸۳،^{۲۸} نلسون، پک و کالاجک^{۲۹} (۱۹۶۷) بیان می کنند که روش ها شامل فرآیندهای ناهمگنی است که عمدتاً به وسیله تولید کالا و خدمات اقتصادی هدایت می شوند. فرآیندهای فنی به عنوان جلوه ای از دانش فنی است که مربوط به نتایج دانش فنی در عملیات ها و مهارت های فنی است. این مهارت نه تنها نشان دهنده درک عمیق از قلمرو دانش خاص است بلکه همچنین توانایی انعکاس دانش به سایر عملیات های ناهمخوان را نیز دارد (لئونارد بارتون^{۳۰}، ۱۹۹۵). در این پژوهش فرآیندهای فناوری اطلاعات میزانی است که یک شرکت با استفاده از فناوری اطلاعات اطلاعات مشتری و بازار را مدیریت می کند.

زیرساخت های فناوری اطلاعات: زیر ساخت های فناوری اطلاعات به عنوان توانمند سازها عمل می کنند و به طور وسیع مسئول افزایش فعلی در تولید و انتشار اطلاعات است (گلنزر^{۳۱}، ۱۹۹۱). به عنوان یک ابزار زیر ساخت های فناوری اطلاعات به اکتساب، پردازش، ذخیره سازی، انتشار و استفاده از اطلاعات کمک می کنند (مارتین^{۳۲}، ۱۹۸۸). در این پژوهش زیر ساخت های فناوری اطلاعات به مفهوم سخت افزار، نرم افزار و پرسنل پشتیبانی کننده به کار می رود.

۴. فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی:

فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی کارکنان رسمی ستادی شهرداری اصفهان تاثیر دارد ؟

فرضیات فرعی:

۱. بعد دانش فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی کارکنان رسمی ستادی شهرداری اصفهان تاثیر معناداری دارد ؟

27 - Tippins and Sohi

28 - Mitcham and Mackey

29 - Nelson, Peck, and Kalachek

30 - Leonard-Barton

31 - Glazer

32 - Martin

۲. بعد اجزا فنآوری اطلاعات بر سلامت سازمانی کارکنان رسمی ستادی شهرداری اصفهان تاثیر معناداری دارد؟

۳. بعد عملیات فنآوری اطلاعات بر سلامت سازمانی کارکنان رسمی ستادی شهرداری اصفهان تاثیر معناداری دارد؟

۵. نوع و روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. این پژوهش توصیفی است. هم چنین روش پژوهش حاضر همبستگی است. بنابراین می توان اذعان نمود در این پژوهش از آنجایی که محقق به تعیین رابطه فنآوری اطلاعات و سلامت سازمانی می پردازد لذا پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می باشد.

جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان رسمی ستادی شهرداری اصفهان است که تعداد آن ها ۱۵۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری تصادفی ساده متناسب با حجم نمونه به کار رفته شده است بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران (۱۰۸) نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند.

$$n = \frac{Nt^2pq}{Nd^2 + t^2pq} = \frac{150 \times 3/84 \times 0/5 \times 0/5}{150 \times 0/0025 + 3/84 \times 0/5 \times 0/5} = 108$$

فرمول (۱) تعیین حجم نمونه

از آن جایی که رایج ترین وسیله گردآوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی پرسشنامه می باشد، لذا جهت سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فلدمن شامل ۴۴ گویه می باشد و سلامت سازمانی به عنوان مولفه اصلی در نظر گرفته، استفاده شده است. برای سنجش فنآوری اطلاعات و مولفه های آن نیز از پرسشنامه لویز و همکاران^۳(۲۰۰۹) با ۱۳ گویه که در سه بعد تنظیم شده، استفاده گردیده است. طیف آن از بسیار مخالفم "۱" تا بسیار موافقم "۵" طراحی گردیده است. در ضمن بخش نخست پرسشنامه ها نیز برای تعیین اطلاعات دموگرافیک گروه نمونه شامل جنس، میزان تحصیلات، سن و سنوات خدمت توسط محقق تنظیم گردیده است. روایی محتوایی پرسشنامه ها به دلیل استاندارد بودن مورد تایید است. در پژوهش حاضر برای مشخص شدن پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ که یکی از روش های همسانی درونی است استفاده گردیده است.

$$r_a = \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2}\right)$$

فرمول (۲) آلفای کروناخ

ضرایب پایایی کل برای هر یک از پرسشنامه ها در جدول ۱ نشان داده شده است.

ضریب پایایی	پرسشنامه
۰/۹۱	سلامت سازمانی
۰/۸۰	فناوری اطلاعات

جدول (۱) ضرایب پایایی کل پرسشنامه ها

طبق یافته های جدول (۲-۳) ضرایب پایایی پرسشنامه ها به ترتیب سلامت سازمانی (۰/۹۱)، فناوری اطلاعات (۰/۸۰) محاسبه گردید که نشان از دقت بالای ابزار اندازه گیری استفاده در این تحقیق می باشد.

۶. تجزیه و تحلیل مطالب

در این بخش، یافته ای استنباطی تحقیق بر اساس تحقیق تنظیم و به آن پرداخته شده است.

سوال اول: آیا فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد؟

سلامت سازمانی			متغیر ملاک
سطح معناداری	مجذور ضریب رگرسیونی	ضریب رگرسیونی	متغیر پیش بین
۰/۰۰۰	۰/۳۳	۰/۵۸ ***	فناوری اطلاعات

جدول (۲) ضریب رگرسیونی بین فناوری اطلاعات و سلامت سازمانی

یافته های جدول ۲ نشان می دهد ضریب رگرسیونی بین فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی معنی دار است. یعنی فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد. بر اساس ضریب تعیین (F2) ۳۳ درصد واریانس فناوری اطلاعات و سلامت سازمانی مشترک بوده است. لذا سوال اول مبنی بر این که آیا فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، تایید می گردد. همچنین نتایج نشان می دهد که این رابطه مستقیم می باشد یعنی با افزایش توانمندی فناوری اطلاعات، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

سوال فرعی اول: آیا بعد دانش فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد؟

سلامت سازمانی			متغیر ملاک
سطح معناداری	ضریب مجذور رگرسیونی	ضریب رگرسیونی	متغیر پیش بین
۰/۰۰۰	۰/۱۸	۰/۴۲ ***	دانش فناوری اطلاعات

جدول (۳) ضریب رگرسیونی بین دانش فناوری اطلاعات و سلامت سازمانی

یافته های جدول ۳ نشان می دهد ضریب رگرسیونی بین دانش فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی معنی دار است. یعنی دانش فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری دارد. بر اساس ضریب تعیین (t2) ۱۸ درصد واریانس دانش فناوری اطلاعات و سلامت سازمانی مشترک بوده است. لذا سوال دوم مبنی بر این که آیا دانش فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، تایید می گردد. همچنین نتایج نشان می دهد که این رابطه مستقیم می باشد یعنی با افزایش دانش فناوری اطلاعات، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

سوال فرعی دوم: آیا بعد اجزا فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد؟

سلامت سازمانی			متغیر ملاک
سطح معناداری	ضریب مجذور رگرسیونی	ضریب رگرسیونی	متغیر پیش بین
۰/۰۰۰	۰/۱۷	۰/۴۱ ***	اجزا فناوری اطلاعات

جدول (۴) ضریب رگرسیونی بین اجزا فناوری اطلاعات و سلامت سازمانی

یافته های جدول ۴ نشان می دهد ضریب رگرسیونی بین اجزا فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی معنی دار است. یعنی اجزا فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (t2) ۱۷ درصد واریانس اجزا فناوری اطلاعات و سلامت سازمانی مشترک بوده است. لذا سوال فرعی دوم مبنی بر این که آیا اجزا فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، تایید می گردد. همچنین نتایج نشان می دهد که این رابطه مستقیم می باشد یعنی با افزایش اجزا فناوری اطلاعات، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

سوال فرعی سوم: آیا بعد عملیات فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد؟

سلامت سازمانی			متغیر ملاک
سطح معناداری	ضریب مجذور رگرسیونی	ضریب رگرسیونی	متغیر پیش بین
۰/۰۰۰	۰/۲۴	۰/۴۹ ***	عملیات فناوری اطلاعات

جدول (۵) ضریب رگرسیونی بین عملیات فناوری اطلاعات و سلامت سازمانی

یافته های جدول ۵ نشان می دهد ضریب رگرسیونی بین عملیات فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی معنی دار است. یعنی عملیات فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (I2) ۲۴ درصد واریانس عملیات فناوری اطلاعات و سلامت سازمانی مشترک بوده است. لذا سوال فرعی سوم مبنی بر این که آیا عملیات فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، تایید می گردد. همچنین نتایج نشان می دهد که این رابطه مستقیم می باشد یعنی با افزایش عملیات فناوری اطلاعات، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

ابعاد فناوری اطلاعات توان پیش بینی سلامت سازمانی را دارا می باشد.

گام	متغیر پیش بین	ضریب رگرسیونی چندگانه	مجذور ضریب رگرسیونی چندگانه	بتای غیر استاندارد	بتای استاندارد شده	ضریب f	سطح معناداری
گام اول	عملیات فناوری اطلاعات	۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۳۴	۰/۴۹	۳۲/۷۳	۰/۰۰۰
گام دوم	عملیات فناوری اطلاعات	۰/۵۶	۰/۳۲	۰/۲۷	۰/۳۹	۲۳/۴۲	۰/۰۰۰
	دانش فناوری اطلاعات			۰/۱۷	۰/۲۹		

۰/۰۰۰		۰/۳۴	۰/۲۴			عملیات فناوری اطلاعات	گام سوم
۰/۰۱۱	۱۷/۴۰	۰/۲۳	۰/۱۴	۰/۳۴	۰/۵۹	دانش فناوری اطلاعات	
۰/۰۴۹		۰/۱۳	۰/۱۳			اجزا فناوری اطلاعات	

جدول (۶) ضریب رگرسیونی و بتا در پیشبینی ابعاد فناوری اطلاعات و سلامت سازمانی

به طوری که یافته های جدول ۶ نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیشبینی کننده در گام اول متغیر عملیات فناوری اطلاعات و در گام دوم علاوه بر متغیر عملیات فناوری اطلاعات متغیر دانش فناوری اطلاعات نیز بوده است. در گام سوم نیز اجزا فناوری اطلاعات اضافه شد. بر اساس نتایج رگرسیون گام به گام ارتباط بین متغیرهای عملیات فناوری اطلاعات، دانش فناوری اطلاعات و اجزا فناوری اطلاعات با سلامت سازمانی معنادار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب عملیات فناوری اطلاعات ۲۴ درصد واریانس سلامت سازمانی، در گام دوم عملیات فناوری اطلاعات و دانش فناوری اطلاعات ۳۲ درصد واریانس سلامت سازمانی و در گام سوم عملیات فناوری اطلاعات و دانش فناوری اطلاعات و اجزا فناوری اطلاعات ۳۴ درصد واریانس سلامت سازمانی را تبیین می کند. همچنین F مشاهده شده در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ معنادار بوده است بنابراین رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد.

۷. نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش فناوری اطلاعات در ارتقاء سلامت شهرداری اصفهان بوده است. مطابق با ادبیات نظری مدل مفهومی پژوهش شکل گرفت و بر اساس آن فرضیات و سوالات پژوهش مطرح شد. جامعه آماری مورد تحقیق کارکنان رسمی ستاد شهرداری اصفهان است که تعداد آنها ۱۵۰ می باشد. روش انجام این تحقیق توصیفی پیمایشی بوده و در آن محقق ابتدا به تعریف مولفه های اصلی دو متغیر خود شامل

متغیر مستقل (فناوری اطلاعات) و متغیر وابسته (سلامت سازمانی) اقدام خواهد کرد و پس از آن با طراحی یک پرسشنامه استاندارد که شامل گویه هایی برای سنجش متغیرهای تحقیق است به جمع آوری داده ها پرداخته است. از طریق نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه به اندازه ۱۰۸ نفر تعیین شد. سپس پرسشنامه ها بین نمونه مورد نظر توزیع و داده ها از ۱۰۲ پرسشنامه جمع آوری گردید. پس از تجزیه و تحلیل یافته ها در فصل چهارم و آزمون فرضیه های پژوهش، پذیرش یا عدم پذیرش فرضیه ها مشخص گردید. در این فصل به بحث و بررسی در زمینه یافته های پژوهش و نتایج آزمون فرضیه ها پرداخته و سپس محدودیت هایی که پژوهش و محقق با آن مواجه بوده اند تشریح گردیده است. در پایان پیشنهادهای کاربردی و پیشنهادهایی برای محققین آینده با توجه به تجربیات حاصل از انجام پژوهش ارائه شده است.

سوال اول: آیا فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد؟

یافته های جدول ۲ نشان می دهد ضریب رگرسیونی بین فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی معنی دار است. یعنی فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (۲) ۳۳ درصد واریانس فناوری اطلاعات و سلامت سازمانی مشترک بوده است. لذا سوال اول مبنی بر این که آیا فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، تایید می گردد. همچنین نتایج نشان می دهد که این رابطه مستقیم می باشد یعنی با افزایش توانمندی فناوری اطلاعات، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

سوال فرعی اول: آیا بعد دانش فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد؟

یافته های جدول ۳ نشان می دهد ضریب رگرسیونی بین دانش فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی معنی دار است. یعنی دانش فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (۲) ۱۸ درصد واریانس دانش فناوری اطلاعات و سلامت سازمانی مشترک بوده است. لذا سوال دوم مبنی بر این که آیا دانش فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، تایید می گردد. همچنین نتایج نشان می دهد که این رابطه مستقیم می باشد یعنی با افزایش دانش فناوری اطلاعات، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

سوال فرعی دوم: آیا بعد اجزا فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد؟

یافته های جدول ۴- نشان می دهد ضریب رگرسیونی بین اجزا فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی معنی دار است. یعنی اجزا فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (۲) ۱۷ درصد واریانس اجزا فناوری اطلاعات و سلامت سازمانی مشترک بوده است. لذا سوال فرعی دوم

مبنی بر این که آیا اجزا فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، تایید می گردد. همچنین نتایج نشان می دهد که این رابطه مستقیم می باشد یعنی با افزایش اجزا فناوری اطلاعات، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

سوال فرعی سوم: آیا بعد عملیات فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد؟

یافته های جدول ۵ نشان می دهد ضریب رگرسیونی بین عملیات فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی معنی دار است. یعنی عملیات فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (I2) ۲۴ درصد واریانس عملیات فناوری اطلاعات و سلامت سازمانی مشترک بوده است. لذا سوال فرعی سوم مبنی بر این که آیا عملیات فناوری اطلاعات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، تایید می گردد. همچنین نتایج نشان می دهد که این رابطه مستقیم می باشد یعنی با افزایش عملیات فناوری اطلاعات، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

پیشنهادات

طبق پژوهش صورت گرفته شدت رابطه سلامت سازمانی با میزان کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان پیشنهاد می شود مکانیزم های جهت افزایش استفاده از ابزارهای فناوری اطلاعات در سازمان در نظر گرفته شود. از جمله عوامل موثر بر این عامل یکپارچگی فناوری اطلاعات در تمام بخش های سازمان می باشد که علاوه بر بهبود انعطاف پذیری موجبات افزایش سرعت و پاسخگویی را فراهم می آورد.

پیشنهادات کاربردی که برای این تحقیق میتوان بیان نمود عبارتند از:

۱. پیاده سازی فرآیندهای سازمان و اداره در سامانه های اطلاعاتی
۲. استفاده از مسئولین ماهر در زمینه بکارگیری فناوری در حوزه های مختلف سازمان
۳. کنترل های دوره ای جهت اطمینان از کارکرد صحیح و اثربخش سیستم ها
۴. برگزاری دوره های آموزشی مربوطه برای کاربران بطور مستمر و پایه ای
۵. توجه به استقرار سیستم های جدید و به روز
۶. خرید سیستم ها با کاربری آسان

پیشنهادات پژوهشی که برای این تحقیق می توان بیان نمود عبارتند از:

۱. بررسی مدل پژوهش در سایر استان ها.
۲. بررسی مدل پژوهش در سایر سازمان ها.
۳. بررسی مدل پژوهش در سایر بخش های تولیدی و خدماتی

۴. انجام پژوهش در مقطعی دیگر از زمان مورد مطالعه

منابع و مأخذ

انصاری، محمد اسماعیل. استادی، حسین. جاوری، فرشته. ۱۳۸۸. "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان در ادارات امورمالیاتی استان اصفهان". *فصلنامه تخصصی مالیات*، دوره جدید، شماره ششم، مسلسل ۵۴، ۴۱-۶۵.

سالارزهی، حبیب الله. مرادزاده، عبدالباسط. عرب، عباس. ۱۳۹۱. "نقش مولفه های مدیریت دانش در پیش بینی مؤلفه های سلامت سازمانی (مورد مطالعه: اداره ی راه و شهرسازی جنوب استان سیستان و بلوچستان)". *پژوهشهای مدیریت عمومی*. سال پنجم، شماره هجدهم، (زمستان) ۸۵-۱۰۸.

حافظ نیا، محمدرضا. مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، ۱۳۸۷. چاپ یازدهم، انتشارات سمت. کادری و ازمان (۱۴۰۰)، اثرات استفاده از فناوری ارتباطات و اطلاعات در سلامت سازمانی کارکنان بنیاد شهید و امور

ایشانگران (شهر تهران)، نشریه تحقیقات نوین در علوم انسانی، شماره ۳۳ بهار ۱۴۰۰
پیرزادی، علی و همکاران، (۱۴۰۰)، شناسایی زمینه های بکارگیری فناوری اطلاعات در سازمانهای دولتی، نشریه اقتصاد و توسعه فناوری، جلد ۱۳، شماره ۲

خاکی، غلامرضا. روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، ۱۳۸۸. چاپ دوم انتشارات بازتاب.

فتاحیان، محمد، مهدوی نور، حاتم ۱۳۸۳. پیش به سوی جامعه اطلاعاتی، موسسه فرهنگی هنری دیباگران تهران.

ودادی، احمد. آخوندی، فاطمه ۱۳۸۹. فصلنامه مدیریت دولتی. سال اول، پیش شماره دوم، (پاییز) ۸۷-۹۸.

میرکاظمی، مسعود (۱۴۰۰) مدیریت بهره وری و کیفیت، پایاننامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

هوی و میسکل ۱۳۸۷. *تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی*، ترجمه ی میرمحمد سیدعباس زاده، ارومیه: نشر آگاه، ص ۲۵۹.

Broadbent, M., Weill, P. and St Clair, D. 1999. The implications for information technology infrastructure for business process redesign, *MIS Quarterly*, Vol. 23, No. 2, Pp. 159-182.

Capon N, Glazer R. 1987. "Marketing and technology: a strategic alignment". *Journal of Marketing* 51(July): 1-14.

Christopher, M., 2000, *The Agile Supply Chain: Competing in Volatile Markets*, Ind. Mark. Man., Vol 29, No. 1, pp 37-44.

Dehning B, Richardson V. J, Zmud R. W. 2007. The financial performance effects of IT-based supply chain management systems in manufacturing firms, *Journal of Operations Management*, Vol. 25, No. 4, Pp. 806-824.

Dejoy & Wilson. 2007. "Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promoting. *Health*". *Facility Management UAS*, p.27-36.

Farajpahlou , A. Hossien. 1994. Status of Library Automation *Library Review International library review*, Vol. 26, Pp. 107-137.

Ghorbani, Mahmood., Afrassiabi., Royae, Rezvani., Zahra. 2012. "A Study of the Relationship Between Organizational Health and Efficacy". *World Applied Sciences Journal* 17 (6): 694-703.

Gunasekaran A.,Lai K.H., Edwin Cheng T.C.,2008; "Responsive Supply Chain": A

- Competitive Strategy in a Networked Economy, Omega 36,pp: 549 – 56.
- Hoy VK, Mescle C. 2008. Theory, research and practice in educational administration. Translated to Persian by: Abaszadeh S. Urmia: Urmia University pub; 2008: 88-46.
- Leonard-Barton D. 1995. “Wellsprings of Knowledge”. Harvard Business School Press: Boston, MA.
- Martin WJ.1988. “The Information Society”. Eastern Press:London.
- Mitcham C, Mackey R. 1983. “Philosophy and Technology”: Readings in the Philosophical Problems of Technology. Free Press: New York.
- Mithas, S., Ramasubbu, N., Krishnan, M. S., Sambamurthy, V; 2009., “Information Technology Infrastructure Capability and Firm Performance”: An Empirical Analysis.
- Nyrhinen, M. 2006. “IT infrastructure: structure, properties and processes, Helsinki School of Economics”, Working papers, W-403.
- Ononogbo, R. U. 1986. Planning the Infrastructure of Information 1971-79. International Information and Library Review International Library Review, Vol. 18, Pp. 57-74.
- Park , sung – gwan. 1997. Disrticussions in the information Society Barriers to the universal access to information highways in developing countries, Intirnational Information Library Review. Vol. 29, No. 99, Pp. 189- 19.
- SAVAS, Ahmet Cezmi., KARAKUS, Mehmet., 2012. “The Relationships between School Organizational Health and Teachers’ In-Role and Extra-Role Behaviors”. International J. Soc. Sci. & Education 2012 Vol. 3 Issue 1, ISSN: 2223-4934 E and 2227-393X Print.
- SAVAS, Ahmet Cezmi., Toprak. Mustafa., 2013. Mediation effect of jo stress in the relationship between organizational health and job satisfaction.Ozean Journal of Social Sciences 6(1). 1-11.
- Soleimani N. 2010. “Evaluation of schools based on the pattern of Hoy & Fidelman organizational health”. Journal of New Approaches in Educational Administration 2010; 1(4): 23-44[Article in Persian.
- Swafford PM, Ghosh S, Murthy N 2008. Achieving Supply Chain Agility through it Integration and Flexibility. Int. J. Prod. Econ., 116(2): 288-297.
- Tippins, M.R., and R.S. Sohi. 2003. TI competency and firm performance: Is organizational learning a missing link?,Strategic Management Journal 24(8): 745–761.
- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommuni-cations companies in Jordan.International Journal of Data and Network Science, 6(2), 429-438.
- Lee vong, Readability of Health Sites on the Internet, Int Electron J Health Edu, 2021, vol. 7 (pg. 38-42)
- Kohe, john, The Use of Technology by Students at an HBCU, Int Electron J Health Educ(2021), vol. 7 (pg. 63-8)*
- leck ,moris(2020) Supervising Organizational Health, Supervision Journal*