

نقش میانجی سواد اطلاعاتی کارکنان در رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و پذیرش فن آوری اطلاعات کارکنان

اکبر رحمانی پور^{۱*}

حمید تابلی^۲

ایوب شیخی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۱۲/۰۳

چکیده

موضوع تحقیق حاضر «بررسی نقش میانجی سواد اطلاعاتی کارکنان در رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و پذیرش فن آوری اطلاعات کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج» است. روش تحقیق، توصیفی - تحلیلی و از نظر هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج می‌باشد که تعداد آنها ۱۲۰ نفر می‌باشد و تعداد ۹۵ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند و از آنها خواسته شد تا پرسشنامه تحقیق که شامل پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی بارتون، جی. ای (۱۹۹۰)، پرسشنامه سواد اطلاعاتی محقق ساخته و پرسشنامه پذیرش فن آوری اطلاعات شیخ‌شعایی و علوم (۱۳۸۶) بود تکمیل کنند. برای تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌های تحقیق از تحلیل معادلات ساختاری در نرم‌افزار Amos استفاده شده است. تحلیل داده‌ها نشان داد که: مهارت‌های ارتباطی مدیران از طریق متغیر میانجی سواد اطلاعاتی با پذیرش فن آوری اطلاعات کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه معنی‌داری دارد. بعلاوه، بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و پذیرش فن آوری اطلاعات کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه معنی‌داری دارد و میان مهارت‌های ارتباطی مدیران و سواد اطلاعاتی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه معنی‌داری دارد. همچنین، بین سواد اطلاعاتی کارکنان و پذیرش فن آوری اطلاعات کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه معنی‌داری دارد.

واژگان کلیدی

مهارت‌های ارتباطی، سواد اطلاعاتی، پذیرش فن آوری اطلاعات، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

۱- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، واحد کرمان، کرمان، ایران. (akbarrahmani55@yahoo.com)

۲- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، واحد کرمان، کرمان، ایران.

۳- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، واحد کرمان، کرمان، ایران.

۱. مقدمه

مهارت‌های ارتباطی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و تعاملات است که موجب تأمین نیازهای افراد می‌شود و به عنوان نیازی انسانی بین انسان‌هایی که با هم زندگی می‌کنند، پایدار می‌شود. در نتیجه، برقراری روابط انسانی پس از تأمین نیازها، زمینه‌های پیدایش انگیزش، رشد، احساس سودمندی، رضایت، درک متقابل و اعتماد فراهم می‌شود. شواهد موجود نشان می‌دهد بین ارتباطات مؤثر و میزان تولید و بازدهی افراد رابطه مستقیم وجود دارد (رابینز، ۱۳۹۰: ۶۱۷). مهارت‌های ارتباطی شامل مهارت‌های متفاوتی‌اند که مهمترین آنها مهارت‌های کلامی، گوش دادن مؤثر و بازخورد است (چاری و دلاورپور، ۱۳۸۷: ۱۲۰). مهارت‌های کلامی، یعنی گفت و گو با کارکنان به صورت فردی یا گروهی و برگزاری نشست‌های مؤثر؛ گوش دادن، یعنی توانایی فرد در توجه به صحبت‌های دیگران و درک آنها (ریاحی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲)؛ و در نهایت، مهارت بازخورد عبارت است از برگشت نتیجه پیام به طوری که فرستنده از وضعیت ارسال پیام و نحوه دریافت و درک آن آگاه شود (چاری و دلاورپور، ۱۳۸۷: ۱۲۱).

بنابراین، مهارت‌های ارتباطی به عنوان یک مفهوم اساسی، با ترکیبی از زمینه‌های مختلف مهارت‌های تخصصی شغل، مهارت ارتباط با مشتری، روانشناسی، مدیریت و ارتباطات می‌باشد (مزینانی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ بنابراین مدیران و کارکنانی که از این مهارت برخوردار باشند می‌توانند ارتباط مناسبی با یکدیگر برقرار کنند. همچنین ما در عصر دانایی یا عصر اطلاعات که نتیجه گذر بشر از عصر صنعتی و ورود به هزاره سوم است قرار داریم. فن‌آوری اطلاعات که به طور فزاینده‌ای در حال گسترش است، می‌تواند به نحو مطلوبی ارتباطات را تحت تأثیر قرار داده، راهبردها و روش‌های آن را دگرگون سازد (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به این که قرن حاضر، عصر ارتباطات و اطلاعات در نظر گرفته شده، امکان استفاده از اطلاعات، نیازمند درک دقیقی از چگونگی دریافت، ارزیابی و کاربرد این اطلاعات به همراه مهارت‌های مربوطه می‌باشد. امروزه تقریباً می‌توان گفت، مسیرهای دستیابی به اطلاعات از حالت سنتی خارج شده و وارد عرصه‌های نوین گردیده که گام آغازین ورود به این عرصه، بدون شک آشنایی با فن‌آوری اطلاعات و مهارت‌های مورد نیاز در این حوزه می‌باشد. مفهوم سواد اطلاعاتی در طی دوره‌های مختلف زندگی انسان‌ها پیوسته در حال تغییر و تکمیل بوده است. این فرآیند شامل ساده‌ترین حالت سواد؛ یعنی، مهارت‌های مورد نیاز هر فرد با توجه به نقش او در جامعه، شامل مهارت خواندن و نوشتن و درک زبان خود می‌باشد (بادون^۱، ۲۰۱۵).

سواد اطلاعاتی، مجموعه‌ای از توانایی‌های مورد نیاز افراد برای شناسایی اطلاعات به هنگام نیاز به آن و توانایی تعیین مکان، ارزیابی و به کارگیری مؤثر اطلاعات مورد نیاز است (فلمدن^۲ و فلمدن، ۲۰۰۰). فن‌آوری اطلاعات از دو جنبه کاربردی و فن‌آوری اهمیت دارد. در حوزه کاربردی مسئله اصلی استفاده هر چه بیشتر و مفیدتر از فن‌آوری اطلاعات در راستای فعالیت‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی است به گونه‌ای که در اثر آن بهره‌وری، کیفیت و شفافیت افزایش یافته و هزینه‌ها کاهش پیدا کند. در مقابل حوزه فن‌آوری به موضوع تولید انواع تجهیزات و سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای لازم در حوزه کاربردی می‌پردازد. با توجه به گستردگی کاربرد فن‌آوری اطلاعات و به عبارت دیگر بزرگی حوزه کاربردی نیاز به حوزه تولید و فن‌آوری نیز بسیار افزایش یافته و این عامل مهمی برای توسعه صنعت فن‌آوری اطلاعات و اشتغال‌زایی در

1. Bawden

2. Feldmann

سال های اخیر بوده است. بر این اساس ضرورت دارد تا ابزاری جهت توانمندسازی افراد و جوامع فراهم شود که با بهره جویی از آن بتوان با سرعت و دقت به انجام فرایندهای اداری پرداخت (صیدایی و هدایتی مقدم، ۱۳۹۱).

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

در دهه های اخیر فناوری اطلاعات با گسترش چشم گیر نظام های بازیابی اطلاعات و روند رو به رشد خدمات الکترونیکی و فناوری در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی نقش به سزایی در ارائه خدمات و راه اندازی شبکه های اطلاعاتی ایفا کرده اند. از آنجا که هدف از به کارگیری این فناوری ها افزایش بهره وری و سرعت در ارائه خدمات است، لزوم بررسی میزان پذیرش آن از سوی کاربران و تصمیم گیری در زمینه تخصیص بودجه، راه اندازی و نصب نظام های مورد پذیرش ضروری است. در کشور ایران تغییر ساختارها در به کارگیری فناوری اطلاعات به کندی پیش رفته و بیشتر، فناوری اطلاعات ساختارهای سنتی را با خود به یدک می کشد. آجzen^۳ بر این باور است که برآوردن نیازهای کنونی کاربران، نیازمند درک فعالیت آنها و جایگاه کاربران در سیستم است. درک رفتار کاربران در به کارگیری پدیده ها پیچیده است (آجzen، ۲۰۰۱: ۳۲). از این رو، نظریه های مطرح شده در این پژوهش نه تنها می تواند در پیش بینی میزان پذیرش فناوری و رفتار کاربران دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی سودمند باشد، بلکه امکان انجام مطالعات میان رشت های را نیز فراهم می سازد (اسماعیلی و دیگران، ۱۳۹۲: ۴۱).

بکارگیری و استفاده نادرست فناوری اطلاعات سازمان ها را با مشکلاتی روبرو ساخته است که به نوبه خود در نتیجه بخشی و بازدهی فناوری اطلاعات تاثیر مهمی دارند. بکارگیری و استقرار فناوری اطلاعات که ناآگاهانه و بدون برنامه ریزی قبلی صورت گرفته است، نه تنها نتیجه بخش نیست بلکه تاثیرات اقتصادی منفی و به نوعی اتلاف هزینه را نیز بدنبال دارد. انتخاب استراتژی های مناسب توسط مدیران می تواند بر پذیرش و بکارگیری درست فناوری اطلاعات تأثیر داشته باشد. مدیران باید مهارت های لازم را جهت اجرای موفقیت آمیز استراتژی های سازمانی، تعامل با کارکنان و پاسخ دهی مؤثر به آنها در اختیار داشته باشند. کارآمدی مدیر بستگی به توانایی او در برقراری ارتباطات با کارمندان دارد. چنانچه این نقش را به نحو مطلوب ایفا کند، تأخیر کار از میان می رود، سوء تفاهم ها، ابهام ها و موانع به حداقل می رسد و هماهنگی در زمینه های کنترل فراهم می شود. نقصان در مهارت های ارتباطی موجب کاهش احتمال موفقیت مدیر و نهایتاً سازمان می شود (فلتنر و دیگران^۴، ۲۰۰۸: ۳۶۵).

چنانچه مدیران سازمان به اهمیت مهارت های ارتباطی آگاه باشند، یکی از راه هایی که می تواند در این مسیر به آنها کمک کند استفاده از فناوری اطلاعات می باشد که از طریق بکارگیری این فناوری، ارتباطات خود را با بخش های مختلف سازمان افزایش دهند؛ بنابراین مدیرانی که به مهارت های ارتباطی خود اهمیت می دهند تلاش خواهند کرد هم خودشان و هم کارکنان سازمان فناوری اطلاعات را بپذیرند و بکار بگیرند. از طرفی، پیش شرط بهره گیری از فن آوری اطلاعات و ارتباطات این است که ابتدا کارکنان از فنون بهره گیری از چنین پدیده ای (سواد اطلاعاتی) آگاهی یابند و آمادگی پذیرش این نوآوری را در آموزش داشته باشند. این امر به ویژه در مورد محیط های آموزشی جدید مبتنی بر فن آوری نوین اطلاعات مصداق پیدا می کند (کنزک، ۲۰۰۰: ۶۳). سواد اطلاعاتی مجموعه ای از توانمندی ها است و مستلزم آن است که افراد "دریابند چه موقع به اطلاعات نیاز دارند و توانایی مکان یابی، ارزیابی و به کارگیری مؤثر اطلاعات مورد نیاز

3. Ajzen

4. Feltner A, Mitchell B, Norrise E, Wolffe C

را داشته باشند". این نوع از سواد برای همه رشته‌ها، همه محیط‌های یادگیری و در تمام سطوح آموزشی مشترک است. سواد اطلاعاتی یادگیرندگان را قادر می‌سازد تا بر محتوای اطلاعات تسلط یابند و کند و کاوهای خود را گسترش دهند و کنترل بیشتری نیز بر یادگیری خویش داشته‌باشند (سیامک و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۴). با این توضیحات، مسأله‌ای که در تحقیق بررسی می‌شود عبارت است از اینکه آیا مهارت‌های ارتباطی مدیران از طریق متغیر میانجی سواد اطلاعاتی با پذیرش فن‌آوری اطلاعات کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه دارد؟

کاهویی و دیگران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان «اولویت بندی عوامل بازدارنده و تسهیل کننده در پذیرش پزشکان نسبت به فن‌آوری اطلاعات در حوزه سلامت» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که ۴۳ نفر سازمان یافتگی داده‌ها، ۳۱ نفر سرعت در بدست آوردن اطلاعات و ۱۸ نفر کاهش خطا را به ترتیب به عنوان علل تمایل خود نسبت به استفاده از سیستم اطلاعات بالینی در اولویت‌های اول تا سوم انتخاب کردند. ۵۹ نفر عدم جامعیت سیستم اطلاعات بالینی در مسایل پزشکی را به عنوان مانع اصلی استفاده از کامپیوتر در حیطه بالینی گزارش کردند. ۶۹ نفر افزایش آگاهی نسبت به سیستم اطلاعاتی بالینی را اولین راهکار در جهت افزایش تمایل پزشک‌ها نسبت به سیستم اطلاعات بالینی انتخاب کردند. اسماعیلی و دیگران (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان «بررسی میزان پذیرش و امکان پیاده‌سازی فن‌آوری اطلاعات در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بر اساس مدل دیویس (TAM)» انجام دادند. یافته‌های نشان داد که بیشترین همبستگی در ابعاد الگوی پذیرش فن‌آوری اطلاعات، مربوط به آسان شدن کارها با به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات و نگرش کار با فناوری اطلاعات بود. کمترین میزان همبستگی بین سرگرم بودن و نتایج حاصل از ویژگی‌های برونداد با فن‌آوری اطلاعات بود. نگرش به استفاده از فناوری اطلاعات با درک به‌کارگیری آسان همبستگی مستقیم و مثبت و بالایی دارد. مهم‌ترین عامل در الگوی پذیرش فن‌آوری، درک به‌کارگیری آسان می‌باشد.

احمدی و پورکریمی (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان «سواد فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات (ICTL) دبیران بر اساس الگوی ISST» انجام دادند. یافته‌های بدست آمده نشان داد که متخصصان و دبیران، مولفه‌های سواد فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات را برای دبیران مهم ارزیابی کرده‌اند، همچنین یافته‌ها نشان داد که در بررسی دیدگاه‌های متخصصان و دبیران در مورد مولفه‌های سواد فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در مورد جامعه اطلاعاتی، ابزار اطلاعاتی و مدیریت اطلاعاتی تفاوت معنی‌داری وجود دارد، ولی در مورد پردازش تفاوت معنی‌داری بین دو گروه مشاهده نشده است. برقی و دیگران (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان «مطالعه میزان بکارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان نوآوری در دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بر مبنای الگوی پذیرش مبتنی بر علاقه» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد با ارجاع به الگوی پذیرش مبتنی بر علاقه، اکثریت استادان دانشگاه (۶۵/۹٪) در سطوح ۲ تا ۵ (یعنی آمادگی تا استفاده عادی) از بکارگیری فن‌آوری اطلاعات قرار دارند. استادان زن نسبت به مرد و استادان در مرتبه مربی و استادی نسبت به استادان در مرتبه‌های دانشیاری و استادیاری در سطوح پایین‌تری از بکارگیری فن‌آوری اطلاعات قرار دارند و استادان دانشگاه اصفهان نسبت به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سطوح پایین‌تری از بکارگیری فن‌آوری اطلاعات قرار دارند. سابقه خدمت استادان رابطه معنی داری با سطح بکارگیری فن‌آوری توسط آنها ندارد.

بوزان و دیگران (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان «نفوذ اجتماعی در الگوهای پذیرش فن‌آوری اطلاعات بهداشتی سالمندان، رویکرد رفتار استفاده ی مبتن بر رهیافت نهادی» انجام دادند. یافته‌ها گویای آن است که سالمندان به توصیه‌های ارائه دهندگان خدمات خود و رفتار هم‌تایان عالی شأن و قابل احترام از شبکه خود عمل می‌کنند. مشخص شد که فشار هیجانی

نیروی چندان قابل توجهی نیست. این امر موید آن است که سالمندان از اثر اربابه‌ای پیرو نمی‌کنند. لی و دیگران (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان «رابطه بین پذیرش فن آوری اطلاعات و ارتباطات و مدیریت» انجام دادند. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که متغیرهای داشتن شخصیت مستقل، ارتباطات، توانایی و مهارت استفاده از فن آوری بر روی پذیرش فن آوری اطلاعات تأثیر مثبت معنی‌داری دارند. کریم اغلو و دیگران (۲۰۰۸) تحقیق با عنوان «پذیرش سازمانی فن آوری اطلاعات: مورد سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمانی» انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که انطباق سازمانی زمانی می‌واند بدست آید که رضایت از سیستم ERP بوسیله صلاحیت و انعطاف‌پذیری فن آوری در طول امور اجتماعی مدیریت پروژه در زمان انجام پروژه وجود داشته باشد. پس رضایت از سیستم‌های فن آوری بر اساس دو شاخص صلاحیت و انعطاف‌پذیری تعیین کننده پذیرش سازمانی فن آوری اطلاعات است. آیزنبرگ و جانسون (۲۰۰۲) در تحقیق خود با عنوان «یادگیری و آموزش فن آوری اطلاعات - مهارت‌های کامپیوتری» بیان کردند که برای استفاده بهینه از رایانه به ویژه در زمینه فن آوری اطلاعات و ارتباطات به سواد رایانه‌ای نیاز است.

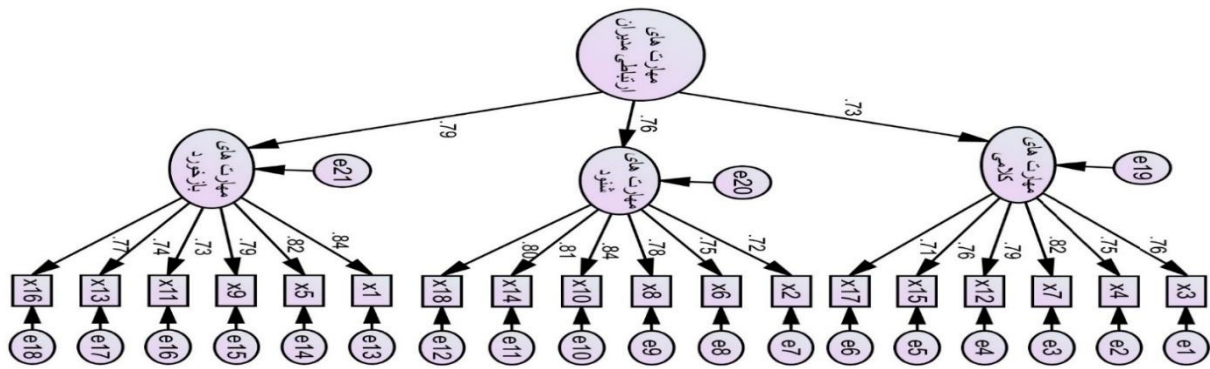
۳. روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق، توصیفی - تحلیلی و از نظر هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج می‌باشد که تعداد آنها ۱۲۰ نفر می‌باشد. به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق تعداد ۹۵ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. پرسشنامه تحقیق شامل پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی بارتون، جی. ای (۱۹۹۰) که شامل ۱۸ ماده است و دارای سه خرده مقیاس می‌باشد که ۶ آیتم مربوط به مهارت کلامی، ۶ آیتم مربوط به مهارت شنود و ۶ آیتم مربوط به مهارت بازخورد می‌باشد. پرسشنامه سواد اطلاعاتی محقق ساخته ۱۶ سؤالی و پرسشنامه پذیرش فن آوری اطلاعات شیخ شعایی و علوم (۱۳۸۶) دارای چهار خرده مقیاس می‌باشد که ۶ آیتم مربوط به سودمندی درک شده، ۶ آیتم مربوط به سهولت درک شده، ۵ آیتم مربوط به نگرش نسبت به کاربرد و ۴ آیتم مربوط به تمایل به استفاده می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌های تحقیق از تحلیل معادلات ساختاری در نرم‌افزار Amos استفاده شده است.

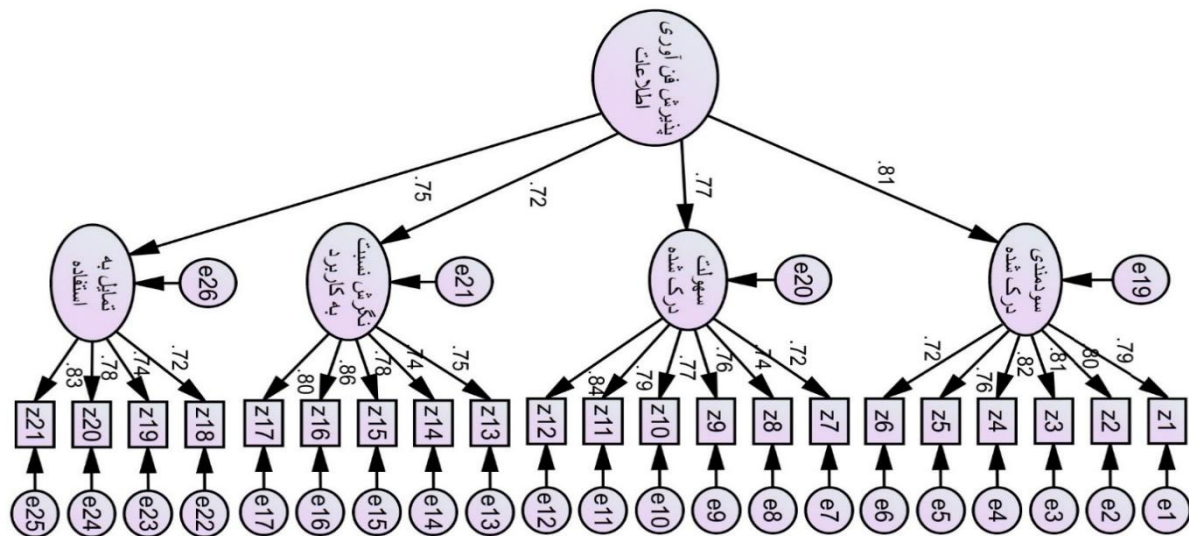
۴. یافته‌های پژوهش

سنجش مدل های اندازه گیری به روش تحلیل عاملی تاییدی

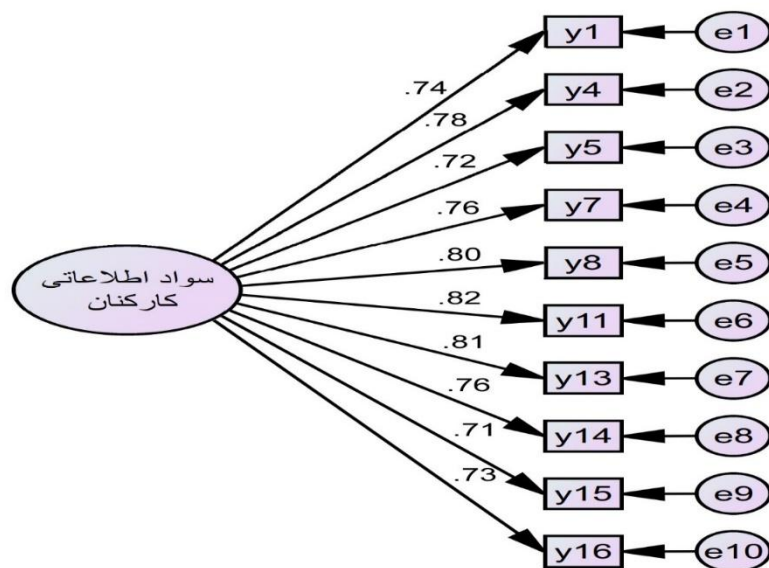
برای اندازه‌گیری مفاهیم «مهارت های ارتباطی مدیران»، «پذیرش فن آوری اطلاعات» و «سواد اطلاعاتی کارکنان» از ابعاد و گویه های جداگانه ای در پرسشنامه استفاده شد که از نرم افزار Amos 24 به روش تحلیل عاملی تاییدی برای برازش هر کدام از مدل های اندازه گیری استفاده گردید. برای تعیین صحت مدل های اندازه گیری شاخص های متعددی وجود دارد که در ادامه آورده شده است. در نگاره‌های زیر مدل‌های اندازه‌گیری هر کدام از ابعاد در حالت ضرایب استاندارد شده، نشان داده شده است.



شکل ۱- مدل اندازه گیری مهارت های ارتباطی مدیران



شکل ۲- مدل اندازه گیری پذیرش فن آوری اطلاعات



شکل ۳- مدل اندازه گیری سواد اطلاعاتی کارکنان

در مدل اندازه گیری سواد اطلاعاتی کارکنان سنجه های y_2 ، y_3 ، y_6 ، y_9 ، y_{10} و y_{12} بار عاملی ضعیفی داشتند (کمتر از ۰/۲) بنابراین از مدل حذف شدند تا روایی سازه مدل کاهش پیدا نکند. همانطور که در مدل های اندازه گیری مشاهده شد بار عاملی همه گویه ها بیشتر از ۰/۷ است به عبارت دیگر بیش از ۷۰ درصد تغییرات هر گویه توسط متغیر زیر بنایی تبیین می شود.

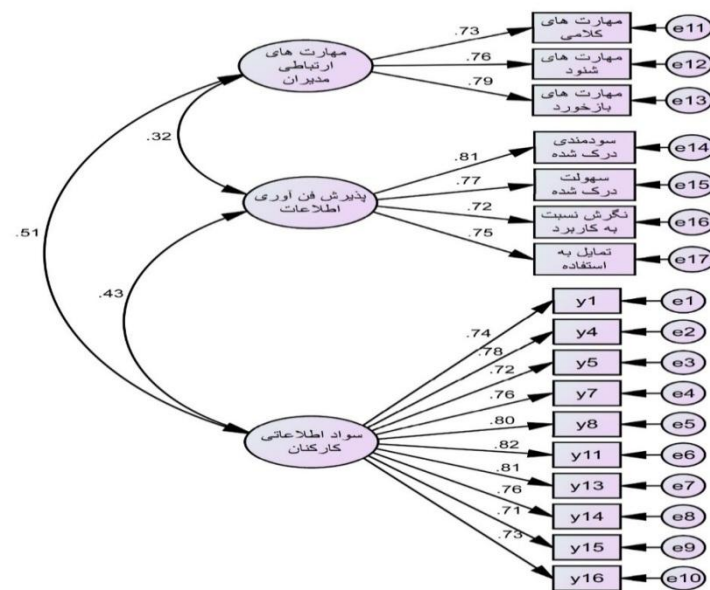
بررسی شاخص های برازش مدل های اندازه گیری

جدول ۱- شاخص های برازش مدل های اندازه گیری

شاخص	حد مطلوب	مهارت های ارتباطی مدیران	پذیرش فن آوری اطلاعات	سواد اطلاعاتی کارکنان
X ² /df	۳ و کمتر	۲/۳۴	۲/۲۳	۲/۱۸
RMR	نزدیک به صفر	۰/۰۴۶	۰/۰۳۹	۰/۰۳۲
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۸۱	۰/۸۹۱	۰/۹۵۷
AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵۵	۰/۸۶۵	۰/۹۳۱
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۶۱	۰/۸۸۳	۰/۹۵۴
RFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳۲	۰/۸۶۵	۰/۹۳۷
IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۷۷	۰/۹۳۲	۰/۹۷۵
TLI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۶۰	۰/۹۲۰	۰/۹۶۵
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۷۷	۰/۹۳۱	۰/۹۷۵
PRATIO	۰/۵ و بالاتر	۰/۵۷۱	۰/۸۶۳	۰/۷۲۷
PNFI	۰/۵ و بالاتر	۰/۵۴۹	۰/۷۶۲	۰/۶۹۴
PCFI	۰/۵ و بالاتر	۰/۵۵۸	۰/۸۰۴	۰/۷۰۹
RMSEA	کوچک تر از ۰/۰۸	۰/۰۵۸	۰/۰۵۵	۰/۰۵۴

بر اساس جدول فوق شاخص های برازش همه مدل اندازه گیری در حد مطلوب هستند.

بررسی مدل اندازه گیری کلی (Overall Measurement Model)



شکل ۴- مدل اندازه گیری کلی (Overall Measurement Model)

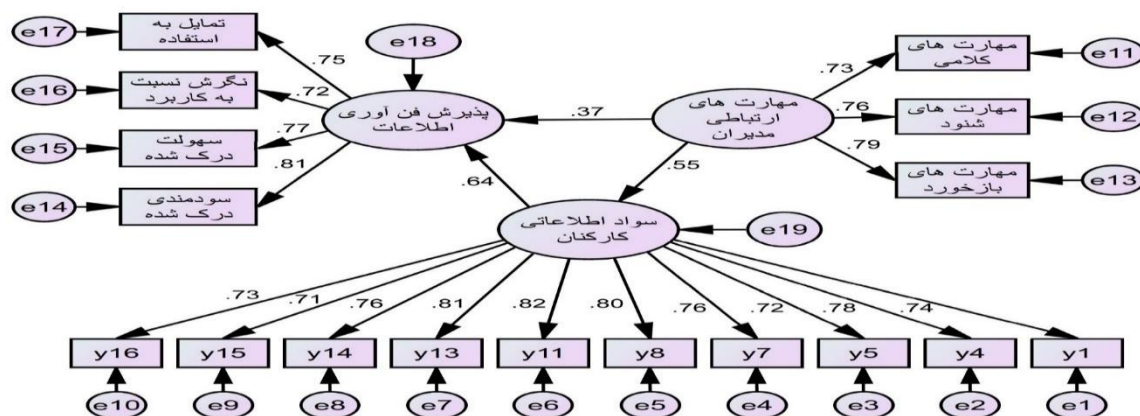
یافته در مدل اندازه گیری کلی نشان می دهد که بارهای عاملی بیشتر از ۰/۵ هستند و در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار می باشند. برای تعیین میزان تناسب مدل اندازه گیری کلی، معیارهای مناسب بودن برازش مدل بررسی و شاخص های زیر محاسبه شده اند. نتایج جدول مقدار شاخص کای دو نسبی برابر با ۲/۹ است که کمتر از ۳ است. شاخص های CFI, IFI, GFI, NFI, PCFI, PNFI, RFI, TLI, همگی بیشتر از ۰/۹ است و شاخص RMSEA کوچکتر از ۰/۰۸ است که نشان می دهد که شاخص های برازش مدل اندازه گیری کلی (Overall Model) مطلوب است.

جدول ۲- شاخص های برازش مدل اندازه گیری کلی

شاخص	حد مطلوب	مقدار گزارش شده
X2/df	۳ و کمتر	۲/۹
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۸۹۱
IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳۹
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۰۱
TLI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۲۶
RFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۸۹۱
PCFI	۰/۵ و بالاتر	۰/۷۶۷
PNFI	۰/۵ و بالاتر	۰/۷۴۴
PRATIO	۰/۵ و بالاتر	۰/۸۱۷
AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۸۶۵
RMSEA	کوچک تر از ۰/۰۸	۰/۰۷
RMR	نزدیک به صفر	۰/۰۲۸

برآورد و آزمون مدل ساختاری پژوهش

پس از اطمینان از قابل قبول بودن مدل های اندازه گیری حاضر در مدل معادله ساختاری تدوین شده در موقعیتی هستیم که می توانیم به برآورد و آزمون مدل مفهومی پژوهش از طریق مدل یابی معادلات ساختاری دست بزنیم. رویکرد SEM، برای پاسخگویی به فرضیات پژوهش از مدل ساختاری که در نرم افزار Amos برازش شده است بهره گرفته می شود که در نگاره زیر نمایش داده شده است.



شکل ۵- مدل ساختاری پژوهش (تخمین استاندارد)

برای تعیین میزان تناسب مدل های ساختاری پژوهش، شاخص های برازش محاسبه شده اند که نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول ۳- شاخص های برازش مدل های ساختاری پژوهش

شاخص	حد مطلوب	مدل ساختاری
X ² /df	۳ و کم تر	۲/۶۳
RMR	نزدیک به صفر	۰/۰۴۲
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۱۳
AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۸۸۱
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۱۸
RFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۰۱
IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴۸
TLI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳۶
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴۷
PRATIO	۰/۵ و بالاتر	۰/۸۲۴
PNFI	۰/۵ و بالاتر	۰/۷۵۶
PCFI	۰/۵ و بالاتر	۰/۷۸۰
RMSEA	کوچک تر از ۰/۰۸	۰/۰۶۵

نتایج شاخص های فوق نشان می دهد که مدل های ساختاری پژوهش از برازش مناسبی برخوردار هستند بنابراین می توان بر مدل ساختاری تایید شده، فرضیات پژوهش را مورد آزمون قرار داد.

آزمون فرضیات

در این قسمت بر اساس مدل ساختاری تایید شده در نگاره ۴ به بررسی فرضیات پرداخته می شود.

جدول ۴- نتایج بررسی فرضیه های فرعی تحقیق

فرضیه	رابطه	ضریب استاندارد	نسبت بحرانی CR	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
فرعی اول	مهارت های ارتباطی مدیران ← پذیرش فن آوری اطلاعات کارکنان	۰,۳۷	۴,۹۷	۰/۰۰۰	تاثیرگذاری در سطح ۹۹ درصد معنادار است رابطه بین دو متغیر مثبت است فرضیه اول تایید می شود
فرعی دوم	مهارت های ارتباطی مدیران ← سواد اطلاعاتی کارکنان	۰,۵۵	۶,۷۳	۰/۰۰۱	تاثیرگذاری در سطح ۹۹ درصد معنادار است رابطه بین دو متغیر مثبت است فرضیه دوم تایید می شود
فرعی سوم	سواد اطلاعاتی کارکنان ← پذیرش فن آوری اطلاعات	۰,۶۴	۷,۶۸	۰/۰۰۱	تاثیرگذاری در سطح ۹۹ درصد معنادار است رابطه بین دو متغیر مثبت است فرضیه سوم تایید می شود

یافته ها در جدول ۴ نشان می دهد متغیر مهارت های ارتباطی مدیران بر پذیرش فن آوری اطلاعات کارکنان در سطح اطمینان ۹۹ درصد تاثیر معناداری دارد (نسبت بحرانی برابر با ۴,۹۷ که بیشتر از ۲/۵۶ است) با توجه به اینکه این رابطه مثبت است؛ بنابراین متغیر مهارت های ارتباطی مدیران بر پذیرش فن آوری اطلاعات کارکنان تاثیر مثبت دارد به عبارت دیگر فرضیه فرعی اول تایید می شود.

همچنین یافته ها در جدول ۴ نشان می دهد متغیر مهارت های ارتباطی مدیران بر سواد اطلاعاتی کارکنان در سطح اطمینان ۹۹ درصد تاثیر معناداری دارد (نسبت بحرانی برابر با ۶,۷۳ که بیشتر از ۲/۵۶ است) با توجه به اینکه این رابطه مثبت است

بنابراین متغیر مهارت های ارتباطی مدیران بر سواد اطلاعاتی کارکنان تاثیر مثبت دارد به عبارت دیگر فرضیه فرعی دوم تایید می شود

بعلاوه یافته ها در جدول ۴ نشان می دهد متغیر سواد اطلاعاتی کارکنان بر پذیرش فن آوری اطلاعات در سطح اطمینان ۹۹ درصد تاثیر معناداری دارد (نسبت بحرانی برابر با ۷,۶۸ که بیشتر از ۲/۵۶ است) با توجه به اینکه این رابطه مثبت است بنابراین متغیر سواد اطلاعاتی کارکنان بر پذیرش فن آوری اطلاعات تاثیر مثبت دارد به عبارت دیگر فرضیه فرعی سوم تایید می شود.

بر اساس مدل ساختاری تایید شده در نگاره ۴ نتایج حاصل از بررسی اصلی در جدول زیر آمده است لازم به ذکر است که تاثیر غیر مستقیم از حاصل ضرب ضریب متغیر مستقل بر میانجی در ضریب متغیر میانجی بر وابسته بدست می آید.

جدول ۵- نتایج بررسی فرضیه اصلی

رابطه	نوع تاثیر	ضریب استاندارد	نسبت بحرانی CR	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
مهارت های ارتباطی مدیران ← سواد اطلاعاتی کارکنان	مستقیم	۰,۵۵	۶,۷۳	۰/۰۰۱	تاثیر متغیر مستقل بر میانجی معنادار است
سواد اطلاعاتی کارکنان ← پذیرش فن آوری اطلاعات	مستقیم	۰,۶۴	۷,۶۸	۰/۰۰۱	تاثیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته معنادار است
مهارت های ارتباطی مدیران ← سواد اطلاعاتی کارکنان ← پذیرش فن آوری اطلاعات	غیر مستقیم	$۰/۵۵ \times ۰/۶۴ = ۰/۳۵۲$	۴/۰۹۵	۰/۰۰۰	تاثیر غیر مستقیم معنادار است نقش متغیر میانجی تایید می شود

با توجه به نتایج جدول ۵ خلاصه نتایج به شرح زیر است:

- متغیر مهارت های ارتباطی مدیران با ضریب ۰/۵۵ بر متغیر میانجی «سواد اطلاعاتی کارکنان» تاثیر مستقیم و معناداری دارد (نسبت بحرانی برابر با ۶/۷۳ که بیشتر از ۲/۵۶ است) همچنین متغیر میانجی «سواد اطلاعاتی کارکنان» با ضریب ۰/۶۴ بر متغیر وابسته «پذیرش فن آوری اطلاعات» تاثیر مستقیم و معناداری دارد (نسبت بحرانی برابر با ۷/۶۸ که بیشتر از ۲/۵۶ است).
- متغیر مهارت های ارتباطی مدیران از طریق متغیر میانجی «سواد اطلاعاتی کارکنان» با ضریب غیر مستقیم ۰/۳۵۲ بر متغیر پذیرش فن آوری اطلاعات تاثیر معناداری دارد بنابراین متغیر سواد اطلاعاتی کارکنان در این رابطه نقش میانجی دارد و فرضیه اصلی مورد تایید قرار می گیرد به عبارت دیگر مهارت های ارتباطی مدیران از طریق متغیر میانجی سواد اطلاعاتی کارکنان بر پذیرش فن آوری اطلاعات کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه دارد.

۵. بحث و نتیجه گیری

براساس نتایج مدل ساختاری تأیید شده، متغیر مهارت های ارتباطی مدیران بر پذیرش فن آوری اطلاعات کارکنان در سطح اطمینان ۹۹ درصد تاثیر معناداری دارد (نسبت بحرانی برابر با ۴,۹۷ که بیشتر از ۲/۵۶ است)؛ بنابراین متغیر مهارت های ارتباطی مدیران بر پذیرش فن آوری اطلاعات کارکنان تاثیر مثبت دارد به عبارت دیگر فرضیه فرعی اول تایید می شود. این یافته تحقیق با یافته های تحقیق کاهویی و دیگران (۱۳۹۳) و لی و دیگران (۲۰۱۵) همخوانی دارد و نتایج تحقیق آنها را تأیید می کند. مدیران دانشگاه علوم پزشکی یاسوج با افزایش مهارت های ارتباطی خود می توانند سبب ترغیب کارکنان جهت ارائه خدمات بهتر به مراجعین شود و یکی از راه هایی که به آنها کمک خواهد کرد پذیرش و به کارگیری فن آوری اطلاعات است. از طرفی می توان استدلال کرد که مدیران دانشگاه علوم پزشکی یاسوج در به کارگیری فن آوری اطلاعات مهارت دارند و این مهارت خود را به کمک مهارت های ارتباطی ای که دارند به کارکنان خود انتقال می دهند و به این صورت با افزایش به کارگیری فن آوری اطلاعات از سوی کارکنان می شوند. از طرف دیگر، این یافته تحقیق نشان می دهد که برقراری ارتباط بین مدیران و کارکنان و همچنین به کارگیری فن آوری اطلاعات در دانشگاه علوم پزشکی اهمیت زیادی دارد و همین امر در گذر زمان به تقویت هر دو متغیر کمک خواهد شد.

با توجه به نتایج معادلات ساختاری تأیید شده، متغیر مهارت های ارتباطی مدیران بر سواد اطلاعاتی کارکنان در سطح اطمینان ۹۹ درصد تاثیر معناداری دارد (نسبت بحرانی برابر با ۶,۷۳ که بیشتر از ۲/۵۶ است)؛ بنابراین متغیر مهارت های ارتباطی مدیران بر سواد اطلاعاتی کارکنان تاثیر مثبت دارد به عبارت دیگر فرضیه فرعی دوم تایید می شود (ضریب استاندارد رابطه برابر با ۰,۵۵ و معنادار است). این یافته تحقیق با یافته های تحقیق کشتکاران و همکاران (۱۳۹۰)، باقینانی و دیگران (۱۳۸۸) و آیزنبرگ و جانسون (۲۰۰۴) همخوانی دارد و نتایج تحقیق آنها را تأیید می کند. مهارت های سواد اطلاعاتی شاید مهم ترین ابزاری باشند که افزون بر تجهیزات پزشکی برای کارکنان به منظور ارتقاء کیفیت خدمات در دانشگاه علوم پزشکی کمک خواهد کرد و بر اساس نتیجه این فرضیه یکی از عواملی که بهبود سواد اطلاعاتی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی منجر می شود مهارت های ارتباطی مدیران است چس به هر میزان که مدیران دانشگاه از مهارت های ارتباطی بیشتری برخوردار باشند می توان امیدوار بود که سواد اطلاعاتی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی افزایش خواهد یافت.

بر اساس نتایج معادلات ساختاری تأیید شده، متغیر سواد اطلاعاتی کارکنان بر پذیرش فن آوری اطلاعات در سطح اطمینان ۹۹ درصد تاثیر معناداری دارد (نسبت بحرانی برابر با ۷,۶۸ که بیشتر از ۲/۵۶ است)؛ بنابراین متغیر سواد اطلاعاتی کارکنان بر پذیرش فن آوری اطلاعات تاثیر مثبت دارد به عبارت دیگر فرضیه فرعی سوم تایید می شود (ضریب استاندارد رابطه برابر با ۰,۶۴ و معنادار است). این یافته تحقیق با یافته های تحقیق اسماعیلی و دیگران (۱۳۹۲)، برقی و دیگران (۱۳۹۱)، آیزنبرک و جانسون (۲۰۰۲) و کریم اغلو و دیگران (۲۰۰۸) همخوانی دارد و نتایج تحقیق آنها را تأیید می کند. در تبیین این یافته می توان استدلال کرد که آن دسته از کارکنان علوم پزشکی یاسوج که از سواد اطلاعاتی بیشتری برخوردارند قابلیت بیشتری به کارکنان دیگر، برای پذیرش و به کارگیری فن آوری اطلاعات دارند. رفتار انسان در زندگی روزمره و محیط کار معمولاً بر اساس آگاهی و سواد آنها در حوزه های مربوطه می باشد و اگر در حوزه ای، اطلاعات و سواد کافی نداشته باشیم در آن حوزه، مهارت کافی نخواهیم داشت. نگرش نسبت به استفاده از فن آوری اطلاعات و

برداشت ذهنی از مفید بودن فن آوری اطلاعات و ارتباطات تابعی از میزان سواد اطلاعاتی است که این در شکل گیری رفتار نهایی استفاده از فن آوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر مهمی دارد.

با توجه به نتایج معادلات ساختاری تأیید شده، متغیر مهارت های ارتباطی مدیران با ضریب $0/55$ بر متغیر میانجی «سواد اطلاعاتی کارکنان» تأثیر مستقیم و معناداری دارد (نسبت بحرانی برابر با $6/73$ که بیشتر از $2/56$ است) همچنین متغیر میانجی «سواد اطلاعاتی کارکنان» با ضریب $0/64$ بر متغیر وابسته «پذیرش فن آوری اطلاعات» تأثیر مستقیم و معناداری دارد (نسبت بحرانی برابر با $7/68$ که بیشتر از $2/56$ است). متغیر مهارت های ارتباطی مدیران از طریق متغیر میانجی «سواد اطلاعاتی کارکنان» با ضریب غیر مستقیم $0/352$ بر متغیر پذیرش فن آوری اطلاعات تأثیر معناداری دارد بنابراین متغیر سواد اطلاعاتی کارکنان در این رابطه نقش میانجی دارد و فرضیه اصلی مورد تأیید قرار می گیرد به عبارت دیگر مهارت های ارتباطی مدیران از طریق متغیر میانجی سواد اطلاعاتی کارکنان با پذیرش فن آوری اطلاعاتی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه دارد. این یافته تحقیق با یافته های تحقیقات کاهویی و دیگران (۱۳۹۳)، اسماعیلی و دیگران (۱۳۹۲) که نشان دادند سواد اطلاعاتی بر پذیرش و به کارگیری فن آوری اطلاعات تأثیر معنی داری دارد همخوانی دارد و نتایج تحقیق آنها را تأیید می کند. همچنین با نتایج تحقیق لی و دیگران (۲۰۱۵) که نشان دادند مهارت های ارتباطی بر پذیرش و به کارگیری فن آوری اطلاعات تأثیر معنی داری دارد، همسو می باشد و نتایج تحقیق آنها را تأیید می کند. در این مورد می توان بیان کرد سواد اطلاعاتی قابلیت است که فرد را در ارزیابی انتقادی اطلاعات به دست آمده و استفاده دقیق، موثر و خلاق از آنها به منظور رفع نیازهای اطلاعاتی خویش توانمند می سازد به همین دلیل فرد این توانایی را پیدا می کند که اطلاعات و آگاهی به دست آمده را در زندگی روزانه پیاده کند و در جهت پذیرش و به کارگیری فن آوری اطلاعات که در عصر کنونی نقشی تعیین کننده در زندگی انسان دارد مهارت های بیشتری کسب کند. با پیشرفت روزافزون کاربرد فن - آوری اطلاعات در عرصه پزشکی، کارکنان دانشگاه علوم پزشکی نیاز ضروری به مهارت استفاده از فن آوری اطلاعات دارند که با توجه به نتایج این فرضیه به نظر می رسد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج با تقویت سواد اطلاعاتی خود می توانند به نحو شایسته ای فن آوری اطلاعات را به کار گیرند.

۶. منابع و مآخذ

۱. احمدی، آذر؛ پورکریمی، جواد (۱۳۹۲). سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICTL) دبیران بر اساس الگوی ISST. تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی. دوره ۴۷. شماره ۴. صص ۴۴۹-۴۶۸.
۲. اسماعیلی، مهرداد؛ طلوعی اشلقی، عباس؛ پورابراهیمی، علیرضا؛ اسماعیلی، رقیه (۱۳۹۲). بررسی میزان پذیرش و امکان پیاده سازی فناوری اطلاعات در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بر اساس مدل دیویس. پژوهنده (مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی). سال هجدهم. شماره ۱. صص ۴۰-۴۵.
۳. باقیانی مقدم، محمدحسین؛ ممیزی، مهدیه؛ رحیم دل، طاهره (۱۳۸۸). مهارت های ارتباطی مدیران گروه های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. دوره ۱۲. شماره ۶. صص ۴۴۸-۴۵۷.
۴. برقی، عیسی؛ موسوی، ستاره؛ موسوی زاده، میرمحمد (۱۳۹۱). مطالعه میزان بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان نوآوری در دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بر مبنای الگوی پذیرش مبتنی بر علاقه. نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی سال چهل و پنجم. شماره ۵۶. صص ۸۳-۱۰۴.
۵. چاری، مسعودحسین؛ دلاورپور، محمد (۱۳۸۷). آیا افراد کمرو فاقد مهارت های ارتباطی اند؟ فصلنامه روانشناسان ایرانی. سال سوم. شماره ۱۰. صص ۱۳۵-۱۲۳.

۶. رایینز، استیفن پی (۱۳۹۰). رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها، کاربردها). ترجمه علی پاسبان و محمد اعرابی. انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
۷. ریاحی، لیلا؛ طبیبی، سیدجمال الدین؛ رسولی کلامکی، فاطمه؛ رنگ کوی، حسینعلی (۱۳۹۴). رابطه مهارتهای ارتباطی مدیران با سلامت سازمان در مرکز بهداشت استان مازندران در سال ۱۳۹۰. فصلنامه علوم بهداشتی جندی شاپور. زمستان ۱۳۹۱. دوره ۴. شماره ۴. صص ۸-۱.
۸. شیخ شعاعی، فاطمه؛ علومی، طاهره (۱۳۷۸). بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات توسط کتابداران کتابخانه های دانشکده های فنی دانشگاه های دولتی شهر تهران. کتابداری و اطلاع رسانی - جلد ۱۰ شماره ۳.
۹. صیدایی، سید اسکندر؛ هدایتی مقدم، زهرا (۱۳۹۱). ارزیابی نقش دفاتر فناوری اطلاعات و ارتباطات روستایی در ارائه خدمات به نواحی روستایی؛ مطالعه موردی: روستاهای سین، مهرگان، مدیسه و کبوترآباد در استان اصفهان. مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان. دوره ۲۳. شماره ۱. صص ۱۲۹-۱۴۶.
۱۰. کاهویی، مهدی؛ آصفی، اکرم؛ داودی، زینب؛ موسوی، راضیه السادات (۱۳۹۳). اولویت بندی عوامل بازدارنده و تسهیل کننده در پذیرش پزشکان نسبت به فناوری اطلاعات در حوزه سلامت. مدیریت اطلاعات سلامت. دوره ۱۱. شماره ۵. صص ۵۴۸-۵۵۷.
۱۱. کشتکاران، علی؛ حیدری، علیرضا؛ باستانی، پیوند (۱۳۹۰). مطالعه مهارتهای ارتباطی مدیران از دیدگاه کارکنان در حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت). دوره ۵. شماره ۴. صص ۴۸-۴۱.
۱۲. مزینانی، فرزانه؛ کامکار، منوچهر؛ منشی، غلامرضا (۱۳۹۳). رابطه مهارت های ارتباطی کارکنان با رضایت مشتریان. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامعه امام حسین (ع). سال ششم. شماره ۴. صص ۱۰۸-۹۳.
۱۳. هاشمی، احمد؛ همتی، ابوذر؛ عباسی، ابوالفضل (۱۳۹۱). بررسی وضعیت سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای منطقه یک. فصلنامه علمی - پژوهشی فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، دوره ۳. ۲ (پیاپی ۱۰). صص ۱۰۵-۱۲۶.
14. Bawden, D. (2015). Information and Digital Literacies: A Review of concepts. J o f D o c u m e n t a t i o n, 57(2), 218-259.
15. Bozan, K. Davey, b. Parker, k. (2015). Social Influence on Health IT Adoption patterns of the elderly. Procedia computer science 63 (2015).517-523.
16. Eisenberg, M. B & Johnson, D. (2002). Learning and Teaching Information Technology Computer Skills in Context. ERIC Digest.
17. Feldmann, L., & Feldman, J. (2000). Developing information IEEE. International an l Conference on Advanced Learning Technologies.
18. Karimoghlu, O. Basoghu, N. Darim, T. (2008). Organizational adoption of information technologies. Journal of high technology management research 19(2008). 21-35.
19. Lee, Younghwa, Jintae Lee, Yujong Hwang. (2015). Relating motivation to information and communication technology acceptance. Computers in Human Behavior 51 (2015) 418-428.

The Effect of Job Satisfaction on Employee Productivity by Mediating Organizational Culture

Akbar Rahmancepor*¹

Hamid Tbeli²

Ayob Shikhi³

Date of Receipt: 2021/01/15 Date of Issue: 2021/02/21

Abstract

The subject of this research is Investigating the Mediation of Information Literacy among Employees in the Relationship between Managers Communication Skills and ICT Reception of Yasuj University of Medical Sciences Staff. The research method is descriptive-analytical and in terms of applied purpose. The statistical population of the research is all employees of Yasouj University of Medical Sciences, whose number is 120. In order to test the hypothesis, 95 of them were selected by Cochran formula using simple random sampling method and They were asked to complete a questionnaire including the Barton Communication Skills Questionnaire, Jay. E (1990), a researcher-made information literacy questionnaire, and a Sheikh Sha'aie and Oluwi Information Technology Admission Questionnaire (2007). To analyze and test the hypothesis of the research, descriptive and inferential statistics were used in Spss and Amos software. Data analysis showed that: The communication skills of managers through the mediator variable of information literacy have a significant relationship with the adoption of information technology by employees of Yasouj University of Medical Sciences. In addition, there is a significant relationship between communication skills of managers and ICT acceptance among Yasouj University of Medical Sciences staff members, and there is a significant relationship between managers' communication skills and information literacy among Yasouj University of Medical Sciences staff. Also, there is a significant relationship between employees' information literacy and ICT acceptance among employees of Yasouj University of Medical Sciences.

Keyword

Communication skills, Information literacy, Information technology acceptance, Yasuj University of Medical Sciences

1. Master of Public Administration, Payame Noor University, Kerman Branch, Kerman, Iran. (akbarrahmani55@yahoo.com)

2. Assistant Professor of Management, Payame Noor University, Kerman Branch, Kerman, Iran.

3. Assistant Professor of Management, Payame Noor University, Kerman Branch, Kerman, Iran.