

بررسی رابطه بین مدیریت سازمان، مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان شهرداری های استان گیلان

اکرم کمال زاده^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۶/۱۸

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت سازمان، مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان شهرداری های استان گیلان می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان فنی شهرداری های استان گیلان بوده که تعداد آنها ۵۶۰ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۹ نفر بوده و از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده می شود. برای پاسخگویی به فرضیات پژوهش و نتیجه گیری از روش های آماری و آزمون های متفاوت با استفاده از نرم افزار SPSS22 و Smart PLS3 انجام گردید. نتایج بدست آمده نشان می دهد که آماره معنی داری بین متغیر مدیریت سازمان و مهارت های فناوری اطلاعات برابر (۲۰/۳۳۹) می باشد همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۲۵) است. آماره معنی داری بین متغیر مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان برابر (۳/۲۴۲) می باشد، همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۶۳) است. آماره معنی داری بین متغیر مدیریت سازمان و عملکرد کارکنان ایمنی برابر (۴/۶۵۷) می باشد. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۶۹) است که نشان دهنده رابطه بین مدیریت سازمان، مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان شهرداری های استان گیلان می باشد.

واژگان کلیدی

مدیریت سازمان، مهارت های فناوری اطلاعات، عملکرد کارکنان

^۱ کارشناس ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، ایران. نویسنده مسئول: Email: akram.kamalzadeh95@gmail.com

مقدمه

فناوری اطلاعات به عنوان محور توسعه و به منظور استقرار نظام اطلاع رسانی جهانی در حال گسترش و مطرح شدن هست، استفاده از قابلیت های فناوری اطلاعات در میان شهرداری ها نیز در حال گسترش هست؛ به عبارت دیگر، ارائه خدمات توسط شهرداری صورت می پذیرد و این پدیده شکل های جدیدی از رقابت را میان شهرداری ها ایجاد نموده است که در این صورت شهرداری ها ناچار هستند جهت قرار گرفتن در خط توسعه خود را با شکل جدیدی از کارها از طریق الکترونیکی کردن آنها همگام سازند. عدم به کارگیری فناوری اطلاعات در شهرداری ها موجب افزایش فاصله جغرافیایی و زمانی بین شهرداری ها و مشتری شده و همچنین افزایش هزینه های ارائه خدمات شهرداری ها می شود. همان طور که در بالا به آن اشاره شد در عصر ارتباطات، فناوری اطلاعات یکی از عوامل با اهمیت و تأثیرگذار بر بهره وری و عملکرد سازمان است. از طرفی عملکرد شرکت یکی از شاخص های با اهمیت برای مدیران و سهامداران است که به بهره وری و سودآوری اهمیت می دهند، بنابراین ایجاد تمایل و رغبت در شرکت ها برای استفاده از این فناوری ضروری به نظر می رسد. امروزه، تمایل به استفاده از فناوری اطلاعات و دستگاه های جامع اطلاعات بانکی در سازمان های مختلف در حال افزایش است که علت این امر، امکانات و امتیازات فراوان آن از قبیل سرعت انتقال اطلاعات، سهولت انتقال اطلاعات، ذخیره سازی حجم اطلاعات، صرفه جویی در وقت، کاهش هزینه ها، دقت در انجام کار، قابلیت اعتماد و ... هست (توربان و همکاران، ۲۰۱۳).

فناوری اطلاعات به سیستم های جامع اطلاعاتی بانک کمک می کند و این قابلیت باعث می شود که ساختار رسمی یک سازمان به عنوان یک پردازشگر عمل کند، رشد سازمان ها و پیچیده تر شدن محیط آن ها را افزایش دهد و ضرورت ایجاد هماهنگی میان واحدها در جهت افزایش کارایی را دوچندان گرداند (گرن، ۲۰۱۸). ساختار سازمانی نیز از مهم ترین عوامل در برقراری ارتباطات و استفاده بهینه از فناوری اطلاعات و ارتباطات هست که رشد غیر قابل پیش بینی آن در دهه های اخیر، توسعه صنایع مختلف از جمله بانکداری را شامل شده است؛ به عبارت دیگر، سرمایه گذاری و به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات، بایستی ساختار سازمانی را متحول و اثربخش سازد (زرگر، ۱۳۹۲).

فناوری اطلاعات، کاربردهای بسیاری در مدیریت و سازمان ها دارد که یکی از مهم ترین آن ها استفاده از شبکه های رایانه ای؛ بخصوص اینترنت است. در حوزه فناوری اطلاعات اینترنت، تحولی مهم در عصر حاضر به شمار می رود. به کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان، تغییراتی را که دارای اثرات مختلفی از جمله ساختار سازمانی هست، به وجود می آورد (قبادی، ۱۳۹۲). با توجه به این که شهرداری ها از سازمان های خدماتی به شمار می روند و با مراجع و مشتریان زیاد و درخواست های متنوع و مکرر از سوی آن ها مواجه هستند و انجام و ارائه خدمات در این سازمان ها، به شیوه سنتی و توسط کارکنان انجام می گیرد؛ همچنین با توجه به حجم فعالیت ها در پاسخگویی به درخواست ها که مستلزم سرعت، دقت، سهولت و قابلیت اطمینان بالایی هست، ورود فناوری اطلاعات، موجب تأثیر فراوانی بر ابعاد سازمانی شهرداری ها گشته، به نحوی که ساختار سازمانی آن ها را

دچار تغییرات عمده ای کرده است. رشد غیرقابل پیش بینی فناوری اطلاعات در دهه های گذشته که با توسعه صنایع مختلفی از قبیل الکترونیک، کامپیوتر، مخابرات و ... صورت گرفته، بر جنبه های مختلف سازمان ها از جمله عملکرد سازمانی تأثیرات شگرفی داشته است. هم زمان با این تغییرات، محیط فعالیت سازمان های مختلف، پیچیده تر شده است، به همین جهت، نیاز به دستگاه های مختلفی که بتوانند ارتباط بهتری بین اجزای مختلف سازمان برقرار کنند و جریان اطلاعات را در بین آن ها تسهیل گردانند، افزایش چشمگیری داشته است. این سیستم ها که در مجموع به سیستم های سازمانی معروف هستند، زمینه هایی را فراهم آورده اند که مدیران بتوانند در تصمیم گیری های مختلف خود، از اطلاعات مناسب در هر جا و هر زمان بهره گیرند (باغبان، ۱۳۹۱) در عملکرد نیز باعث چابکی، کیفیت و سرعت تحویل و کاهش هزینه شده اند؛ به طوری که شهرداری ها نیز برای ارائه خدمات خود، از جنبه ابزاری، نیازمند فناوری اطلاعات گشته اند، لذا به کمک فناوری اطلاعات و ابعاد آن، می توان ارتباطات بهتری ایجاد کرد و در فرصت کمتر، با کارایی بیشتری امور سازمان را بهبود بخشید. با توجه به این که اکثر پژوهش های انجام شده در سازمان هایی به غیر از شهرداری ها بوده اند، نتایج این تحقیق می تواند راه گشای حل مشکلات عملکردی، ساختاری و فناوری در شهرداری ها گردد؛ در همین راستا به کارگیری فناوری اطلاعات در جهت افزایش و بهبود عملکرد در شهرداری ها مورد توجه قرار گرفت. مدیریت شهرداری ها باید در جهت دستیابی بهتر به اهداف در ابعاد سازمان از جمله ساختار سازمانی که متغیر مورد مطالعه این پژوهش است، در پذیرش این موضوع، با عنایت به ضرورت و اهمیت آن، انعطاف لازم را نشان دهند. مسئله اساسی این پژوهش، بررسی تأثیر قابلیت های فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی با توجه به متغیر میانجی چابکی سازمانی در بانک تجارت شهر تهران است. لذا، این پژوهش با توجه به اهمیت و ضرورت موضوع، تلاش دارد تا به این پرسش، پاسخ دهد که: بررسی رابطه بین مدیریت سازمان، مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان شهرداری های استان گیلان چگونه می باشد؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر نوع استفاده، کاربردی و با توجه به هدف، توصیفی - پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان فنی شهرداری های استان گیلان بوده که تعداد آنها ۵۶۰ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۹ نفر بوده و از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده شد. جمع آوری داده ها از پرسش نامه استاندارد استفاده شد؛ و در کل دارای ۳۰ سوال با پاسخ بسته و طیف ۵ گزینه ای لیکرت با سطوح پاسخ «کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم» می باشد و برای اعتبارسنجی این پرسش نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن معادل ۸۹ درصد محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با آمار استنباطی نظیر آزمون اسمیرنوف و کولموگروف، آزمون فریدمن، آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تاییدی و آزمون تی تک نمونه ای و آزمونهای نیکویی برازش مدل با استفاده از شاخص های برازش انجام گردید.

یافته های تحقیق

تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS3 انجام شد. اعتبار و پایایی ابزار پژوهش به کمک تحلیل عاملی تأییدی و آلفای کرونباخ ارزیابی شد. جهت آزمون فرضیه‌ها از آزمون t تک نمونه‌ای بهره گرفته شد. به دلیل آن که متغیرهای پژوهش، ترکیبی از چند گویه هستند به عنوان متغیرهای فاصله‌ای (شبه فاصله‌ای) در نظر گرفته شده‌اند و در آمار توصیفی و استنباطی از آزمون‌های مرتبط با متغیرهای فاصله‌ای استفاده شده است. برخی معتقدند در مواردی که چند متغیر ترتیبی با هم ترکیب می‌شوند و مقیاسی برای یک مفهوم انتزاعی ساخته می‌شود می‌توان آن‌ها را با تسامح مقیاس فاصله‌ای در نظر گرفت. حداکثر سطح خطای آلفا جهت آزمون فرضیه‌ها ۰/۰۵ است ($P \leq 0/05$).

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	آماره‌ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
مدیریت سازمان	۲۲۹	۳/۳۷	۰/۹۰۶	۱/۹۵۵	۰/۰۰۱	نرمال نیست
مهارت های فناوری اطلاعات	۲۲۹	۳/۳۹	۰/۸۸۵	۱/۶۳۹	۰/۰۰۹	نرمال نیست
عملکرد کارکنان	۲۲۹	۳/۵۵	۰/۷۲۱	۱/۷۰۱	۰/۰۳۱	نرمال نیست

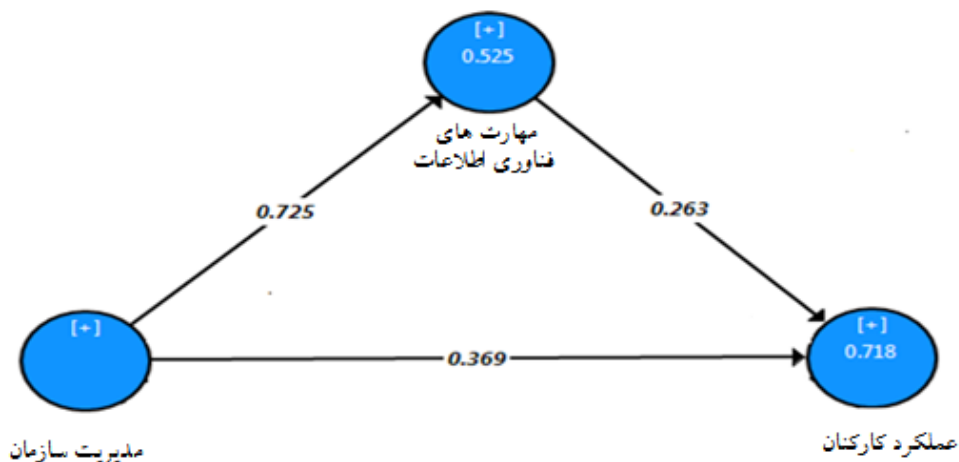
همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند.

جدول ۲- AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

شاخص‌ها	مدیریت سازمان	مهارت های فناوری اطلاعات	عملکرد کارکنان
مدیریت سازمان	۰,۸۵۹		
مهارت های فناوری اطلاعات	۰,۶۵۴	۰,۹۰۹	
عملکرد کارکنان	۰,۶۲۰	۰,۶۹۷	۰,۷۸۱

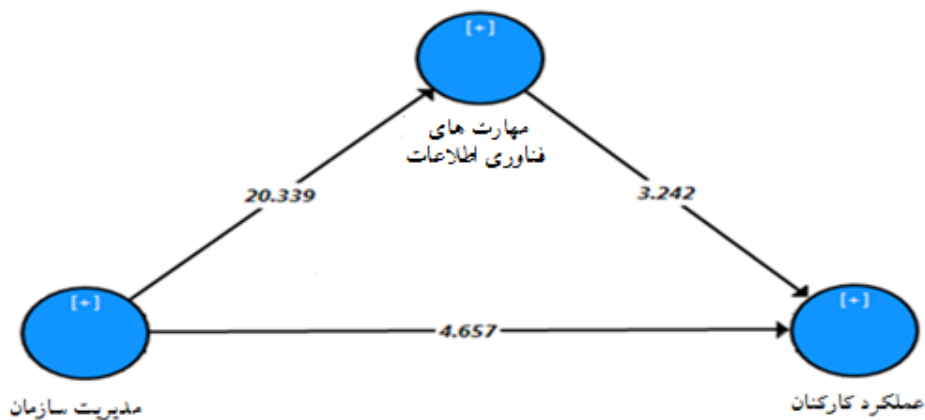
همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تأیید است.

پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استرپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۲- نتایج آزمون تی- استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

بررسی کفایت مدل

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شود. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 برای سازه های درونزای پژوهش در جدول زیر ارائه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می سازد.

¹ Bootstrapping

جدول ۳- نتایج معیار R^2 برای سازه‌های درون‌زا

متغیر	مقدار R^2	نتیجه
مهارت های فناوری اطلاعات	۰/۵۲۵	متوسط
عملکرد کارکنان	۰/۷۱۸	قوی

معیار Q^2 قدرت پیش بینی مدل را مشخص می کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون زای مربوط به آن را دارد. نتایج معیار Q^2 در جدول زیر نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۴- نتایج معیار Q^2 برای سازه‌های درون‌زا

متغیر	مقدار Q^2	نتیجه
مهارت های فناوری اطلاعات	۰/۴۱۳	قوی
عملکرد کارکنان	۰/۳۶۲	قوی

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه

جدول ۵- میزان communality و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	communality	R^2
مهارت های فناوری اطلاعات	۰/۳۸۱	۰/۵۲۵
عملکرد کارکنان	۰/۴۲۳	۰/۷۱۸
مدیریت سازمان	۰/۴۱۷	---
میانگین	۰/۳۲۱	۰/۶۲۱

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{۰/۴۰۷ \times ۰/۶۲۱} = ۰/۳۲۱$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول فوق مقدار ۰/۳۲۱ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد. با توجه به بررسی و آنالیز داده ها به بررسی و نتیجه گیری از فرضیات تحقیق می پردازیم:

جدول ۶- نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش در مدل نهایی

فرضیه‌ها	نتیجه	ضریب تأثیر	احتمال معناداری
فرضیه اول: بین مدیریت سازمان و مهارت های فناوری اطلاعات رابطه معناداری وجود دارد.	تأیید	۰/۷۲۵	۲۰/۳۳۹
فرضیه دوم: بین مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.	تأیید	۰/۲۶۳	۳/۲۴۲
فرضیه سوم: بین مدیریت سازمان و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.	تأیید	۰/۳۶۹	۴/۶۵۷

نتیجه گیری و بحث

با توجه به بررسی داده های تحقیق نتایج بررسی فرضیه های تحقیق به شرح زیر می باشد:

فرضیه اول: بین مدیریت سازمان و مهارت های فناوری اطلاعات رابطه معناداری وجود دارد.

آماره معنی‌داری بین متغیر مدیریت سازمان و مهارت های فناوری اطلاعات برابر (۲۰/۳۳۹) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که تاثیر مدیریت سازمان بر مهارت های فناوری اطلاعات در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۲۵) است و میزان تاثیر مثبت متغیر مدیریت سازمان بر مهارت های فناوری اطلاعات را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در مدیریت سازمان، موجب افزایش ۰/۷۲۵ واحدی در مهارت های فناوری اطلاعات خواهد شد. این بدان معناست که بین مدیریت سازمان و مهارت های فناوری اطلاعات رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

آماره معنی‌داری بین متغیر مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان برابر (۳/۲۴۲) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که تاثیر مهارت های فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۶۳) است و میزان تاثیر مثبت متغیر مهارت های فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در مهارت های فناوری اطلاعات، موجب افزایش ۰/۲۶۳ واحدی در عملکرد کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که بین مهارت های فناوری اطلاعات و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین مدیریت سازمان و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

آماره معنی داری بین متغیر مدیریت سازمان و عملکرد کارکنان برابر (۴/۶۵۷) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که تاثیر مدیریت سازمان بر عملکرد کارکنان در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۶۹) است و میزان تاثیر مثبت متغیر مدیریت سازمان بر عملکرد کارکنان را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در مدیریت سازمان، موجب افزایش ۰/۳۶۹ واحدی در عملکرد کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که بین مدیریت سازمان و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج پیشنهاد می گردد که سرمایه گذاری های گسترده ای در ایجاد سیستم های نرم افزاری و سخت افزاری انجام پذیرد. البته این سرمایه گذاری باید متناسب با روند تغییرات محیطی و فعالیت های جاری باشد. می بایست برنامه های کاربردی فناوری اطلاعات برای پیاده سازی استراتژی های کسب و کار به طور منظم تنظیم شده و به مرور زمان بروز گردد، پروژه های فناوری اطلاعات به گونه ای توسعه داده شوند که در راستای انطباق با استراتژی های شهرداری باشد، سیستم فناوری اطلاعات در شهرداری به گونه ای باشد که کارکنان درگیر با سیستم های فناوری اطلاعات قابلیت آگاهی از استراتژی ها و عملیات کسب و کار خود را داشته باشند تا به بهترین شکل از امکانات مرتبط با فناوری اطلاعات به منظور همپوشانی بهتر استراتژی ها و فعالیت های کاری استفاده نمایند. در ضمن کارکردهای فناوری اطلاعات شهرداری با عملکرد هر یک از بخش ها در ارتباط باشد. این ارتباط باید به گونه ای باشد که با عملکرد هر یک از بخش ها همگام بوده و ایجاد هم افزایی نماید. از طرفی کارکرد فناوری اطلاعات بانک باید به گونه ای باشد که با دیگر کارکردهای کسب و کار یکپارچه بوده و همگی به هدف را به عنوان یک سیستم دنبال نمایند.

منابع

- Baghban, M. (2012) "Investigating Information Technology and Organizational Structure of Boein-Zahra University", Quarterly Journal of Educational Management, Third Year, No.4, P.28-15. (In Persian)
- Ghobadi, F. (2014) "Information Technology and its Role in Improving Government Organizations". Agricultural and Industrial Journal, No.44, pp.27-23. (In Persian).
- Grant, A.E. and Meadows, J.H. (2018) Communication Technology Update and Fundamentals, 11th Edition, Focal Press, USA.
- Turban E. Leidner, McLean E. Wetherbe J. (2013) Information technology for management, New York: John Willy and Sons.
- Zargar, M. (2014) "Principles and Concepts of Information Technology, Central Library and Information Center of Isfahan Municipality", (In Persian).

Investigating the relationship between organizational management, information technology skills and performance of employees in Guilan municipalities

Akram Kamalzade¹

Date of Receipt: 2021/08/23 Date of Issue: 2021/09/09

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between organizational management, information technology skills and the performance of employees in the municipalities of Guilan province. The statistical population of the present study includes the technical staff of the municipalities of Guilan province, whose number is 560 people. The total volume using Cochran's formula is 229 people and multi-stage cluster sampling method is used. To answer the research hypotheses and conclude from different statistical methods and tests were performed using SPSS22 and Smart PLS3 software. The results show that the statistical significance between the variable of organizational management and information technology skills is equal (20,339) and also the path coefficient between these two variables is equal (0.725). There is a significant statistic between the variable of information technology skills and employee performance (3.242), and the path coefficient between these two variables is equal (0.263). Significant statistics between the management variable of the organization and the performance of safety employees is equal (4.657). Also, the path coefficient between these two variables is equal (0.369), which shows the relationship between the organization's management, information technology skills and the performance of employees in the municipalities of Guilan province.

Keywords

Organization management, IT skills, employee performance

1. Master of Islamic Azad University, Qazvin Branch, Iran. Corresponding Author:
Email:akram.kamalzadeh95@gmail.com