

بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان

تاج الدین ارم^{۱*}، سیامک کاظمزاده^۲، احمدرضا ملایی^۳

^{۱*}گروه مدیریت، واحد ماکو، دانشگاه آزاد اسلامی، ماکو، ایران. (نویسنده مسئول) Eram135@yahoo.com

^۲گروه مدیریت، واحد ماکو، دانشگاه آزاد اسلامی، ماکو، ایران.

^۳گروه مدیریت، واحد ماکو، دانشگاه آزاد اسلامی، ماکو، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال ۱۴۰۲/۰۸/۱۸ اریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۲/۰۲ (مقاله پژوهشی)	<p>زمینه و هدف: فناوری اطلاعات نقش اساسی در ادامه بقای سازمانها داشته و در بهبود امور شغلی کارکنان موثر است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان صورت پذیرفته است.</p> <p>روش شناسی: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده توصیفی، پیمایشی می-باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان اداره کل گمرک بازرگان به تعداد ۲۱۵ نفر تشکیل می دهند که با استفاده از جدول مورگان ۱۳۶ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی بوده است، جهت جمع‌آوری داده‌های مربوط از پرسشنامه فناوری اطلاعات محمودی (۱۳۹۲) و پرسشنامه موفقیت شغلی استاندارد هرزبرگ (۱۹۹۷) استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها، با اعتبار محتوا توسط اساتید راهنما، مشاور و چند نفر از افراد مطلع و نیز تحلیل عاملی-تأییدی، مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماري SPSS که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه موفقیت شغلی کارکنان برابر ۰/۹۳۱ و برای فناوری اطلاعات برابر ۰/۸۰۳ شد. تحلیل داده‌ها از طریق مدل معادلات ساختاری و از طریق نرم‌افزار Smart pls در دو بخش توصیفی و استنباطی صورت پذیرفت.</p> <p>یافته‌ها: نتایج نشان داد ابعاد فردی، آموزشی، فنی، انسانی و محیطی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان تأثیر مثبت و معناداری دارند.</p> <p>نتیجه‌گیری: با بکارگیری فناوری اطلاعات بعنوان ابزاری نیرومند در اداره کل گمرک بازرگان می‌توان برای ارتقاء کیفیت و کارایی کارکنان و احساس موفقیت شغلی کارکنان استفاده کرد. در نتیجه احساس موفقیت شغلی کارکنان که موجب بهبود عملکرد کلی و افزایش بهره‌وری کارکنان سازمان را فراهم می‌کند.</p> <p>کلمات کلیدی: فناوری اطلاعات، اطلاعات، موفقیت شغلی، اداره کل گمرک بازرگان</p>

۱- مقدمه

اطلاعات مهمترین منبع با ارزش، راهبردی، پایه و اساس توسعه اجتماعی، اقتصادی و رشد علم و فن آوری در هر کشور به حساب می آید (Kamali et al, 2020) توسعه فناوری و اطلاعات تا حدی با افزایش ظرفیت و کاهش هزینه ارتباط برقرار کرده است. فناوری و اطلاعات ارزان تر، استاندارد تر و مرتبط تر، هزینه تبادل و پردازش اطلاعات در سازمانها کاهش می دهد و در دسترس بودن اطلاعات و ظرفیت پردازش را افزایش می دهد (Chae et al, 2018). در عصر حاضر که تغییرات و تحولات شتابنده محیط را فرا گرفته، فناوری اطلاعات نقش اساسی در ادامه بقای سازمانها داشته و در بهبود امور شغلی کارکنان مؤثر است (Farhangi et al, 2013). سازمانها با فراهم کردن شرایط مختلف می کوشند تا اهداف خود را در حد بهینه محقق سازند. آشکار است که تحقق اهداف سازمان، جز با فراهم کردن زمینه و شرایط دستیابی کارکنان به موفقیت شغلی میسر نخواهد شد. براین اساس، سازمانی که اعضای آن را کارمندی موفق تشکیل می دهند، سازمانی است که از یک سو زمینه تحقق اهداف خود را فراهم کرده و از سوی دیگر، موجب رضایت و سازگاری کارکنان شده است (Abbas Nejad et al, 2019). موفقیت شغلی یکی از مهمترین دغدغه های مدیران و برنامه ریزان است؛ چرا که به خوبی آگاه اند دستیابی به اهداف سازمانی و ایجاد تحول و پیشرفت در حیطه های مختلف سازمان، تنها با حضور کارکنان موفق حاصل می شود؛ حتی باور عمومی نیز بر این است که موفقیت شغلی کارمندان باعث موفقیت سازمان می شود (Azizian et al., 2020, 114). به اعتقاد بسیاری از شاغلین و کارکنان سازمانها بالا رفتن از نردبان ثروت و شهرت، موفقیت محسوب می شود (Kerami and Nasiri, 2020) اما در ادبیات شغلی و حرفه ای، موفقیت شامل ابعاد درونی و بیرونی است (Kerami and Nasiri, 2020, Spurr et al., 2019). موفقیت در هر شغل و حرفه ای، نقطه اوجی است که افراد می خواهند به آن برسند. موفقیت شغلی عامل بسیار مهم و تاثیرگذاری در پیشرفت کاری کارکنان محسوب می شود (Abbas Nejad et al, 2019). موفقیت شغلی پیامدهای مختلفی نظیر تمایل به پیشرفت، رعایت اخلاق حرفه ای، پابندی به شغل و احساس تعلق به سازمان را در پی دارد. با توجه به این پیامدها، لزوم بررسی موفقیت شغلی کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار می باشد (Kerami and Nasiri, 2020). فناوری اطلاعات (IT) چنان در زندگی مدرن فراگیر شده است که تقریباً هر فعالیت فردی و سازمانی توسط آن دگرگون می شود و بر آن متکی است (Pordalan and Hassanian, 2022) به واسطه این تغییرات به وجود آمده، مدیریت منابع انسانی هم لزوماً باید تغییر کند و سازمانهایی که همچنان بر بهره گیری از الگوهای سنتی مدیریت که به صورت سلسله مراتبی و دستوری هستند اصرار دارند، موفق نخواهند بود (Ariana and Danesh Fard, 2020). فناوری اطلاعات یک تقویت کننده هوشمند برای تصمیم گیرندگان است که جریان آزاد اطلاعات را تسهیل و مزیت های رقابتی را فراهم می کند (Hooks et al, 2022). فناوری به تمام

عرصه های زندگی هجوم آورده است و اهمیت دولت الکترونیک در سراسر جهان نه تنها برای سهولت استفاده شهروندان بلکه برای شفافیت و از بین بردن فساد افزایش یافته است (Sadik-Zada et al., 2022). استفاده از فناوری اطلاعات سازمان را قادر می‌سازد تا با دریافت، دستکاری و انتقال داده‌های دیجیتالی، نوآوری را وارد فرآیند تولید یا ارائه خدمات کند. در بخش عمومی، فناوری اطلاعات دولت را برانگیخته است تا منابع بیشتری را برای تأیید استفاده از اینترنت و خدمات مبتنی بر اینترنت سرمایه‌گذاری کند (Almaiah and Nasereddin, 2020). تغییرات فناوری و محیطی، سازمانها را به سمتی هدایت کرده که جهت بقای خود در دنیای متلاطم امروز، در سیستم عملکرد خود بازنگری کنند به‌منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر امروزی، سازمانها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کلیه کارکنان نیازمندند (Shamsi et al, 2020). فناوری اطلاعات با کمک مهندسی مجدد می‌تواند محتوای شغل را تحت الشعاع قرار داده و انجام امور تکراری و کسل کننده را به ماشین واگذار کرده و انسان را از این فرایند حذف کند. همچنین وظایف جدیدی را ایجاد می‌کند که مستلزم کسب دانش رایانه‌ای و آشنایی با فناوری است (Sarafizadeh, 2004). به‌کارگیری فناوری اطلاعات موجب افزایش دانش و توانایی کارکنان و نیز غنی شدن محتوای مشاغل می‌شود. دانش و توانایی کارکنان موجب تسلط حرفه‌ای آنان بر سازمان می‌شود و می‌توان ادعا کرد در سازمانهایی که فناوری حاکم می‌شود، کارکنان از قدرت و توانایی بیشتری برخوردارند (Ebrahimian-Jalodar and Fatahi, 2018). عملکرد شغلی، به‌عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره‌وری به شمار می‌رود و یکی از مهمترین پیامدهای مطلوب مورد توجه سازمانها است از بین عوامل مختلف موثر بر عملکرد شغلی با توجه به تحقیقات صورت گرفته، ارتباط بین موفقیت شغلی که ارتباط تنگاتنگی با عملکرد شغلی دارد، مورد توجه قرار گرفته است و تمام ابعاد موفقیت شغلی ادراک شده اثر معنی‌داری بر کاهش پیامدهای منفی شغل و افزایش پیامدهای مطلوب همچون عملکرد شغلی دارند (Abbas Nejad et al, 2019). با توجه به تغییرات فراوانی که در زمینه فناوری اطلاعات در جوامع بشری صورت پذیرفته، مشاغل موجود در سازمان‌ها نیز متحول شده‌اند. لذا برای افزایش بهره‌وری سازمان باید موفقیت شغلی کارکنان تحقق یابد. در این بین استفاده از فناوری اطلاعات بعنوان یک راه با صرفه‌تر در برابر روشهای سنتی اهمیت پیدا می‌کند؛ لذا مدیران باید بدانند با کاربرد صحیح سیستم فناوری اطلاعات در سازمان به چه میزان می‌توانند مؤلفه‌هایی نظیر رضایت شغلی، بهبود عملکرد و موفقیت شغلی کارکنان را فراهم نمایند. از طرف دیگر، باید بگونه‌ای از فناوری-اطلاعات استفاده کرد که موجب کارایی، خلاقیت، موفقیت شغلی و کاهش احساس خستگی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان سازمان و نیز موجب افزایش انعطاف پذیری و احساس موفقیت آنان گردد (Yazdi, 2010).

مسأله تحقیق از این ناشی می‌شود که اداره کل گمرک بازرگان برای دستیابی به موفقیت شغلی کارکنان و در نهایت بهبود عملکرد شغلی تا چه حد بر عواملی که بر آن مؤثر هستند متمرکز می‌باشد و یکی از عواملی که می‌تواند مؤثر باشد به‌کارگیری فناوری اطلاعات است و مدیران اداره کل گمرک بازرگان تا چه حد از فواید بکارگیری فناوری اطلاعات اطلاع دارند تا با کاربرد صحیح سیستم فناوری اطلاعات به چه میزان می‌توانند مولفه‌هایی نظیر رضایت شغلی، بهبود عملکرد و موفقیت شغلی کارکنان را فراهم نمایند، با توجه به تغییراتی که در زمینه فناوری اطلاعات در جوامع بشری صورت گرفته و مشاغل موجود در سازمان‌ها نیز متحول شده‌اند، اداره کل گمرک بازرگان تا چه حد به مؤثر بودن استفاده از این تکنولوژی آگاهی دارند تا از این طریق برای افزایش بهره‌وری در پی تحقق موفقیت شغلی کارکنان باشند. بنابراین مسأله تحقیق این است استفاده از فناوری اطلاعات در اداره کل گمرک بازرگان تا چه میزان می‌تواند محتوای شغل را تحت الشعاع قرار داده و آن را غنی کرده و انجام امور تکراری و کسل‌کننده توسط کارکنان را حذف و دانش و توانایی کارکنان را افزایش دهد. به‌عبارت دیگر استفاده از فناوری اطلاعات در اداره کل گمرک بازرگان تا چه میزان در کاهش احساس خستگی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان، موجب کارایی، خلاقیت، افزایش انعطاف‌پذیری، رضایت شغلی، احساس موفقیت کارکنان، موفقیت شغلی کارکنان، بهبود عملکرد و در نهایت افزایش بهره‌وری مؤثر می‌باشد. براین‌اساس محقق در پی آن است که به بررسی تأثیر میزان استفاده فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان پرداخته و سپس راهکارهای علمی و عملی در این زمینه ارائه نماید. از سوابق کار صورت گرفته در موضوع مورد بحث می‌توان به تحقیقات داخلی و خارجی زیر اشاره نمود: (Fahad Al-Mulhim, 2023) به تأثیر مدیریت اداری و فناوری اطلاعات بر موفقیت دولت الکترونیک: نقش واسطه‌ای شیوه‌های مدیریت دانش پرداخته‌اند یافته‌ها نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات و مدیریت اداری به طور قابل توجهی موفقیت دولت الکترونیک و شیوه‌های مدیریت دانش را افزایش می‌دهد. (Karimi et al, 2023) به بررسی رابطه حمایت اجتماعی با موفقیت شغلی با توجه به نقش میانجی رفتارنوآورانه در معلمان پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که بین حمایت اجتماعی با موفقیت شغلی و رفتارنوآورانه در معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان بوکان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مدل از برازش خوبی برخوردار است و رفتارنوآورانه نقش میانجی‌گری قوی دارد. (Khalijian et al, 2023) به نقش تکنولوژی در برطرف کردن نیازهای آموزشی سازمان‌ها پرداخته‌اند. یافته‌های کمی نشان داد که دوره‌های آموزشی هوش هیجانی متناسب با تکنولوژی (برخط) توانسته است که سلامت روان افراد را بهبود ببخشد و همچنین مشکلات سنجش و آموزش را در سازمان از نظر شرکت‌کنندگان به صورت معنادار کاهش دهد. (Khorasani et al, 2023) به بررسی تأثیر آموزش مجازی بر رضایت شغلی و سواد رسانه‌ای معلمان دوره ابتدایی شهرستان علی‌آباد کتول پرداخته‌اند یافته‌ها نشان می‌دهد بین آموزش مجازی با رضایت شغلی و سواد

رسانه‌ای، تأثیر معناداری وجود دارد. به بیان دیگر، تأثیر آموزش مجازی بر رضایت شغلی و سواد رسانه‌ای معلمان مستقیم و مثبت می‌باشد. (Onikoyi et al, 2022) در بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد سازمانی شرکت بطری سازی نیجریه به این نتیجه رسیدند که فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمانی دارد. (Piraish et al, 2022) به بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان از طریق عملکردهای مدیریت منابع انسانی در دانشگاه زنجان پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان‌دهنده معنی‌دار بودن اثر «فن‌آوری اطلاعات» بر «عملکردهای مدیریت منابع انسانی» با ضریب مسیر ۰.۹۵۲، و معنی‌دار بودن اثر «عملکردهای مدیریت منابع انسانی» بر «عملکرد کارکنان» با ضریب مسیر ۰.۶۳۹ می‌باشد، معنی‌دار بودن اثر مستقیم «فن‌آوری اطلاعات» بر «عملکرد کارکنان» با ضریب مسیر ۰.۳۴۶ و معنی‌دار بودن اثر فن‌آوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان از طریق عملکردهای مدیریت منابع انسانی با ضریب ۰.۶۰۹ را نشان می‌دهد. (Hu and Wang, 2021) پژوهشی با عنوان استفاده از فناوری اطلاعات و عملکرد نوآوری شرکت‌های کوچک و متوسط در چین بر روی بیش از ۱۳۰۰ شرکت تولیدی چینی انجام و به این نتیجه رسیدند که وسعت و فراوانی استفاده از فناوری اطلاعات تأثیر مثبت قابل توجهی بر عملکرد نوآوری شرکت‌های کوچک و متوسط دارد. (Salari Jainsi et al, 2021) در پژوهش خود با عنوان تبیین الگوی محیط یادگیری حرفه‌ای الکترونیکی بر اساس پذیرش فن‌آوری و سواد اطلاعاتی مدیران شهر بندرعباس نشان داد که از مؤلفه‌های استقرار محیط یادگیری حرفه‌ای مجازی در بین مدیران، پذیرش سازمانی فن‌آوری، شرایط حمایتی-ساختاری، یادگیری فن‌آوری محور، بانک اطلاعاتی پویا، آرمان مشترک، شرایط حمایتی-روابطی و چشم‌انداز برنامه‌ریزی در اولویت بودند. (Gholizadeh Atai, 2020) به تحقیقی تحت عنوان تأثیر فناوری-اطلاعات بر عملکرد شغلی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان پرداخته، نتایج نشان داد که توانمندسازی کارکنان در رابطه بین فناوری اطلاعات و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان رشت نقش میانجی دارد. (Khavas, 2019) به بررسی تأثیر سطح تکنولوژی اطلاعات سازمان بر موفقیت مدل تعالی سازمان (مطالعه موردی: بندر امام خمینی) پرداخته، یافته‌ها نشان داد وجود نرم‌افزار و شبکه‌های ارتباطی، وجود سخت‌افزار و تخصص فنی، فرآیند مدیریت اطلاعات و ارتقای فرهنگ و استفاده مؤثر از اطلاعات، بر موفقیت تعالی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارند. (Manal et al, 2018) در تحقیقی با عنوان نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات و نوآوری در عملکرد سازمانی: تأثیر پذیرش کارآفرینی شرکتی به این نتیجه رسیدند که ارتباط معنی‌داری بین متغیرها وجود دارد بطوری که تحقیق نشان داد فناوری اطلاعات و ارتباطات و نوآوری با میانجی‌گری کارآفرینی شرکتی در عملکرد سازمانی شرکت‌های مورد مطالعه تأثیرگذار بوده است. (Nemati and Panahi Kahgh, 2018) به بررسی تأثیر مشارکت فناوری اطلاعات بر کارآفرینی و بهره‌وری پرسنل دانشگاه علم و صنعت پرداختند. نتایج نشان داد که فناوری اطلاعات بر کارآفرینی کارکنان دانشگاه

علم و صنعت تأثیر مثبت دارد. همچنین فناوری اطلاعات بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه تأثیر مثبت دارد. (Jahangard and Alinaqi, 2018) در پژوهشی با عنوان تحلیل علیت میان سرمایه‌گذاری فناوری اطلاعات و ارتباطات و رشد بهره‌وری نیروی کار نشان دادند که رابطه‌ای دوسویه میان سرمایه‌گذاری فناوری اطلاعات و رشد بهره‌وری نیروی کار در سه نمونه شامل کشورهای توسعه یافته، در حال توسعه، و نیز کل کشورها برقرار است. لذا نتیجه گرفته شد که سرمایه‌گذاری ICT به بهبود بهره‌وری نیروی کار و در نهایت رشد اقتصادی کشورها خواهد انجامید. (Wok and Hashim, 2017) در پژوهشی به‌عنوان بررسی تأثیر تعدیل‌کننده قدرت برقراری ارتباط بر روی شبکه‌سازی و دستیابی به موفقیت مسیرشغلی پرداخته‌اند. به این نتیجه رسیدند که تأثیر تعدیل‌کننده از قدرت برقراری ارتباط بر روی روابط وجود دارد، یعنی مربیگری بر روی قدرت برقراری ارتباط اثرگذار است. که به خود بر روی موفقیت مسیرشغلی تأثیرگذار است. (Müceldili and Erdil, 2016) پژوهشی با نام یافتن شادی در کار: تأثیر محیط کاری شاد بر انرژی گرفتن و تعهد شغلی انجام داده‌اند. نتایج اشاره می‌کند که تا حدی انرژی گرفتن واسطه تأثیر محیط کار شاد بر تعهد شغلی است. با توجه به آنچه بیان شد مطالعه موفقیت شغلی از چند بعد حائز اهمیت است: از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و از جنبه رفتاری که توجه به موفقیت شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به گونه‌ای سوق دهد که بر کارکرد کارکنان و اهداف سازمانی تأثیر بگذارد و به بروز رفتارهای مثبت از طرف آنها منجر شود. موفقیت شغلی کارکنان یک سازمان بعنوان یک انرژی ذخیره‌ای بالقوه می‌باشد که در موقع مناسب آزاد می‌گردد. عدم به کارگیری فناوری اطلاعات موجب کاهش عملکرد کارکنان شده و در نتیجه فرد نمی‌تواند از تمام توان، استعداد و انرژی جسمی و روانی خود برای انجام کارها استفاده کند. از طرفی دیگر شناخت ابعاد فناوری اطلاعات و تأثیر آن بر موفقیت شغلی می‌تواند مدیران سازمانها را در تسهیل این موضوع مهم و ایجاد بستر لازم جهت تحقق آن و در نهایت موفقیت سازمانی یاری نماید این پژوهش بدلیل اینکه در درک ابعاد فناوری اطلاعات و تأثیرگذاری آن بر میزان موفقیت شغلی کارکنان در بین جامعه آماری مورد مطالعه می‌تواند موثر باشد، دارای اهمیت است. همچنین بصورت کاربردی نیز می‌تواند اصول راهنما و ارزشمندی تهیه کند که بر موفقیت شغلی و بهبود عملکرد کارکنان ارائه نماید. بنابراین به نظر می‌رسد در شرایط محیطی امروز، ارتقاء احساس موفقیت شغلی نیروی انسانی که عامل مهمی در بهره‌وری سازمانها می‌باشند، نیازمند توجه و تاکید است و در این بین نقش فناوری اطلاعات و سیستمهای اطلاعاتی کاملاً پرننگ بوده و ضرورت ایجاد تناسب بین فناوری اطلاعات، سبک مدیریت متناسب و احساس رضایت شغلی کارکنان لازم و ضروری است. براین اساس این تحقیق به دنبال این است تا با بررسی تأثیر میزان استفاده فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی راهکارهای علمی و عملی در این زمینه ارائه کند، چرا که موفقیت شغلی می‌تواند بر پدیده‌هایی همچون افزایش تولید، کاهش

ضایعات، افزایش ساعات کار، افزایش کارایی و بهره‌وری و در واقع پویایی سازمان تأثیر گذاشته و بعنوان متغیر وابسته، می‌تواند از عواملی مانند شرایط محیط کار (درونی) و حقوق و سرپرستی (بیرونی) تأثیر پذیرد. لذا به نظر می‌رسد کارکنان با دسترسی صحیح به فناوری اطلاعات مناسب قادر به انجام وظایف خود بنحواحسن خواهند بود که موجبات موفقیت و رضایت آنها را فراهم خواهد ساخت. چون فناوری اطلاعات، سازمان‌ها را از طرق مختلفی تحت تأثیر قرار می‌دهد. مهارت‌های مورد نیاز افراد را متحول می‌کند، شغل‌ها و شیوه‌های انجام آنها را تغییر می‌دهد، ارتباط بین افراد و بخشهای مختلف در درون سازمان را تغییر داده و ممکن است برخی از ارتباطات خارج از سازمان با مشتریان و تأمین کنندگان را نیز تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین محقق در پی آنست به پاسخ این سوال دست یابد که میزان تأثیر فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان در اداره کل گمرک بازرگان چگونه است؟ با توجه به آنچه که گفته شد این تحقیق به دنبال اهداف زیر است:

هدف اصلی: تبیین میزان تأثیر فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان

اهداف فرعی:

تبیین میزان تأثیر بعد فردی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان
تبیین میزان تأثیر بعد آموزشی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان
تبیین میزان تأثیر بعد فنی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان
تبیین میزان تأثیر بعد انسانی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان
تبیین میزان تأثیر بعد محیطی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱ موفقیت شغلی کارکنان:

در روانشناسی مدیریت یکی از موضوعات، موضوع موفقیت شغلی می‌باشد. این موضوع مفهومی ارزیابی‌کننده و رابطه‌ای است که بین پیشرفت کنونی و ایده‌آل‌های آینده در زمینه اشتغال وجود دارد (Rajabpour, 2020). موفقیت شغلی یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار برای طی گام‌های بلند بسوی ساختن و بهره‌وری یک کشور است (Santos, 2016). به اعتقاد بسیاری از شاغلین و کارکنان سازمانها بالارفتن از نردبان ثروت و شهرت، موفقیت محسوب می‌شود (Kerami and Nasiri, 2020) اما در ادبیات شغلی و حرفه‌ای، موفقیت شامل ابعاد درونی و بیرونی است (Kerami and Nasiri, 2020, Spurk et al., 2019). موفقیت مسیرشغلی به‌عنوان موفقیت‌های واقعی (عینی) یا ادراکی (ذهنی) افراد در زندگی کاری تعریف می‌شود (Shariat Nejad and Asgari Zahabi, 2022).

۲-۲ انواع موفقیت‌های شغلی

۱- موفقیت شغلی روانی در واقع احساس فرد از میزان کارایی و توانایی او در انجام کار محوله می‌باشد. افراد موفق معمولاً کارشان را خوبتر انجام داده و به راهنمایی کمتری نیاز دارند و کمتر از محیط کار غیبت می‌کنند. ۲- موفقیت شغلی غیر روانی عامل مردم هستند که آن را با میزان درآمد و مادیات می‌سنجند. بموجب این تعریف هر کسی که درآمد بیشتری داشته باشد در

شغلش موفق تر است. ۳- موفقیت شغلی عمومی وقتی حاصل می شود که شخص بتواند از تمام توانایی ها و امکانات خود در رسیدن به اهداف شغلی استفاده و بهره بردای نماید (Zareiy et al, 2018).

۲-۳- ابعاد موفقیت شغلی

در ادبیات شغلی، موفقیت شغلی شامل ابعاد درونی و بیرونی است. برداشت افراد از موفقیت شغلی بیرونی طبق معیارهای قابل مشاهده و عینی است، حقوق، ارتقاء و رتبه و مقام، موفقیت شغلی بیرونی یا عینی را بیان می کند. موفقیت درونی یا ذهنی، به احساسات افراد و رفتار آنها نسبت به مسیر شغلی خود مربوط است و از طریق متغیرهای روانشناختی نظیر احساس مسئولیت، رضایت شغلی و تعهد شغلی تبیین می شود (Kerami and Nasiri, 2020, Spurk et al., 2019).

۲-۴- عناصر موفقیت شغلی

عوامل و عناصر موفقیت شغلی شامل وظیفه شناسی، پشتکار، برنامه ریزی، دقت، اعتماد، منطق، انگیزه پیشرفت، انضباط کاری و تعیین هدف می باشد. اشخاص وظیفه شناس، احساس موفقیت شغلی بیشتری دارند (Turban et al, 2016). طبق مطالعات، ویژگی های فردی، اجتماعی و متغیرهای جمعیت شناختی، ویژگی های شخصیتی و روانشناختی، دانش و مهارت تخصصی، ظرفیت یادگیری، شایستگی مدیریت، معاشرت پذیری و قابلیت اعتماد همه با موفقیت شغلی ارتباط مثبت و تأثیرگذاری دارند (Vaezi et al, 2020).

۲-۵- فناوری اطلاعات:

فناوری اطلاعات شامل سخت افزار، نرم افزار، وسایل ارتباطی، شبکه وغیره است که سازمانها را قادر به جمع آوری، پردازش، مدیریت داده ها و اطلاعات می کند (Abramova & Grishchenko, 2020). فناوری اطلاعات نقشی حیاتی در توسعه و نوسازی تمامی بخش های کشور ایفا می کند (Muzafar & Jhanjhi, 2020).

۲-۶- تأثیر بکارگیری فناوری اطلاعات در سازمانها

فناوری اطلاعات بطور معمول عملکرد شرکت را تحت تأثیر قرار می دهد و مدارج بالاتر کسب و کار آن را فراهم می کند. 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 سازمانها می گذارند. در اقتصاد پویای کنونی، فناوری اطلاعات ابزار حیاتی شرکتها در دستیابی به مزیت رقابتی و نوآوری محسوب می شود (Boroumand and Panahi,

(2023)

۲-۷- عوامل مؤثر در بکارگیری فناوری اطلاعات:

در هر سازمان مهمترین عوامل در پیاده‌سازی فناوری اطلاعات شامل: ۱- فرهنگ سازی. ۲- اعتقاد و باور مدیران ارشد سازمان ۳- آفت شناسی. ۴- تمایل به ساختار فرآیندی. ۵- درگیری تمام افراد سازمان در امور فناوری اطلاعات. ۶- بهبود شاخص‌های بهره‌وری. ۷- کوچک‌سازی (Sarafizadeh, 2004).

۲-۸- موانع استفاده فناوری اطلاعات در سازمانها

موانع اصلی در گسترش فناوری اطلاعات در هر سازمان را می‌توان به شرح زیر بیان کرد: ۱- مدیران عالی: اکثر مدیران عالی به اندازه کافی نقش فناوری اطلاعات را درک نمی‌کنند. ۲- کارکنان بخش فناوری اطلاعات: این افراد نیازهای اطلاعاتی مربوط به مدیران را بطور واقعی درک نمی‌کنند و تنها به فناوری علاقه مندند. ۳- کارکنان عملیاتی: وجه غالب کارکنان فهم راهبردی ناکافی از اطلاعات دارند. ۴- کمبود امکانات مالی و عدم اولویت‌بندی در تخصیص سرمایه. ۵- کمبود همکاری بین واحدهای تحقیق و توسعه. ۶- آموزش و زیرساخت نامناسب (Shali-Iraqi, 2013).

۳- فرضیه‌های تحقیق

۳-۱- فرضیه اصلی: فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

۳-۲- فرضیات فرعی:

- بعد فردی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
- بعد آموزشی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
- بعد فنی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
- بعد انسانی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
- بعد محیطی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

۴- روش شناسی

این تحقیق از لحاظ ماهیت و روش گردآوری داده‌ها، روش تحقیق توصیفی- پیمایشی و از نظر هدف در حیطه پژوهش‌های کاربردی می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان که براساس آمار و اطلاعات موجود حدوداً ۲۱۵ نفر می‌باشند و حجم نمونه آماری از این جامعه معلوم براساس جدول مورگان، تعداد ۱۳۶ نفر تعیین گردید و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. به منظور گردآوری مبانی تئوریک و ادبیات تحقیق که با مطالعه مقالات و پایان‌نامه‌های مختلف موجود در اینترنت و نشریه‌های گوناگون، از روش کتابخانه‌ای و جهت بررسی فرضیه‌ها از روش میدانی استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات برای ادبیات تحقیق فیش برداری و برای اطلاعات میدانی پرسشنامه می‌باشد. در این تحقیق از دو نوع پرسشنامه استفاده شده است. برای سنجش متغیر مستقل تحقیق (فناوری اطلاعات) از پرسشنامه استاندارد محمودی (۱۳۹۲) دارای ۲۱ سوال و پنج بُعد: ۱- بعد فردی با ۴ سوال، ۲- بعد آموزشی با ۲

سوال، ۳- بعد فنی با ۸ سوال، ۴- بعد انسانی با ۳ سوال و ۵- بعد محیطی با ۴ سوال که در یک مقیاس پنج درجه‌ای از (خیلی کم = ۱)، (کم = ۲)، (متوسط = ۳)، (زیاد = ۴) و (خیلی زیاد = ۵) استفاده شد (این پرسشنامه پایانی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۰۷ و نیز روایی آن قبلاً توسط فرج زاده (۱۳۹۶) تأیید شده است). برای سنجش متغیر موفقیت شغلی کارکنان از پرسشنامه استاندارد هرزبرگ (۱۹۹۷) دارای ۱۷ سوال و دو مؤلفه ذهنی با ۷ سوال و مؤلفه عینی با ۱۰ سوال که در یک مقیاس پنج درجه‌ای از (خیلی کم = ۱)، (کم = ۲)، (متوسط = ۳)، (زیاد = ۴) و (خیلی زیاد = ۵) استفاده شد (این پرسشنامه پایانی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ و نیز روایی آن قبلاً توسط سلمانپور و همکاران (۱۳۹۱) تأیید شده است). همچنین در این تحقیق روایی سؤالات پرسشنامه‌های مذکور بعد از بررسی‌های بعمل آمده طبق مطالعات کتابخانه‌ای، با اعتبار محتوا توسط اساتید راهنما، مشاور و چند نفر از افراد مطلع و نیز تحلیل عاملی تأییدی با بار عاملی بزرگتر از ۰/۴ با نرم افزار Smart PLS طبق جدول ۳، مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها با یک مطالعه مقدماتی روی ۳۰ نفر از افراد جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مقدار ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه موفقیت شغلی کارکنان برابر ۰/۹۳۱ و برای فناوری اطلاعات برابر ۰/۸۰۳ و کل پرسشنامه برابر ۰/۹۶۲ شد. همچنین پایایی پرسشنامه‌ها با پایایی ترکیبی (CR) با مقدار بزرگتر از ۰/۷ با نرم افزار Smart PLS طبق جدول ۵، مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات تحقیق از دو روش آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد: در آمار توصیفی از فراوانی و درصد برای ویژگی‌های شخصیتی نمونه آماری شامل: گروه سنی، میزان تحصیلات، سوابق کار و جنسیت، با بهره‌گیری از نرم افزار SPSS22 و از آمار استنباطی به منظور نرمال بودن یا نرمال نبودن داده‌ها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (ks) با نرم افزار SPSS22 و برای بیان یافته‌ها، مدل اندازه‌گیری یا تحلیل عاملی تأییدی، پایایی (همسانی درونی) گویه‌ها و بررسی فرضیه‌های تحقیق با آماره t ، معنی داری ضرایب مسیر و بارهای عاملی، پایایی ترکیبی (CR)، مقادیر واریانس استخراج شده (AVE) و بررسی و آزمون مدل ساختاری از معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم افزار Smart PLS استفاده شد.

۵- یافته‌های تحقیق

۵-۱- ویژگی‌های شخصیتی نمونه آماری

با توجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل پیراساس جدول شماره (۱)، ۷۷.۲ درصد (۱۰۵ نفر) نمونه منتخب مرد و ۲۲.۸ درصد (۳۱ نفر) نمونه زن که نمونه آماری برابر (۱۳۶ نفر) می‌باشد. بیشترین درصد سن یعنی ۴۱.۲ درصد (۵۶ نفر) مربوط به ۳۱

الی ۴۰ سال است. بیشترین درصد تحصیلات یعنی ۶۰.۳ درصد (۸۲ نفر) دارای تحصیلات لیسانس است و بیشترین درصد میزان سابقه کار یعنی ۵۰.۷ درصد (۶۹ نفر) دارای سابقه بین ۱۱ تا ۲۰ سال می‌باشند.

جدول (۱) ویژگی‌های شخصی پاسخ‌دهندگان

گروه	فراوانی	درصد
سن		
>۳۰ سال	۱۶	۱۱.۸٪
۳۱-۴۰	۵۶	۴۱.۲٪
۴۱-۵۰	۳۸	۲۷.۹٪
۵۱-۶۰	۲۶	۱۹.۱٪
تحصیلات		
دیپلم	۲۳	۱۶.۹٪
فوق دیپلم	۱۷	۱۲.۵٪
لیسانس	۸۲	۶۰.۳٪
فوق لیسانس به بالا	۱۴	۱۰.۳٪
سابقه کار		
>۱۰	۳۶	۲۶.۵٪
۱۱-۲۰	۶۹	۵۰.۷٪
<۲۰	۳۱	۲۲.۸٪
جنسیت		
زن	۳۱	۲۲.۸٪
مرد	۱۰۵	۷۷.۲٪

منبع: یافته‌های تحقیق

۲-۵- یافته‌های تحلیلی

نرمال بودن توزیع نمرات متغیرها

از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرها استفاده شد. فرض صفر در این آزمون نرمال بودن توزیع متغیر است. چنانچه سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر رد شده و نتیجه گرفته می‌شود که توزیع متغیر مورد نظر نرمال نمی‌باشد. همانطوری که مشاهده می‌شود براساس نتایج آزمون در جدول ۲ سطح معنی‌داری کلیه متغیرهای تحقیق کوچکتر از ۵ درصد هستند فرض صفر رد شده و نتیجه گرفته می‌شود که توزیع متغیر مورد نظر نرمال نمی‌باشد. بنابراین می‌توان از آزمون‌های ناپارامتریک از روش مدل معادلات ساختاری با نرم‌افزار smart pls برای بررسی فرضیات تحقیق استفاده کرد.

H₀: متغیرهای مورد مطالعه نرمال هستند.

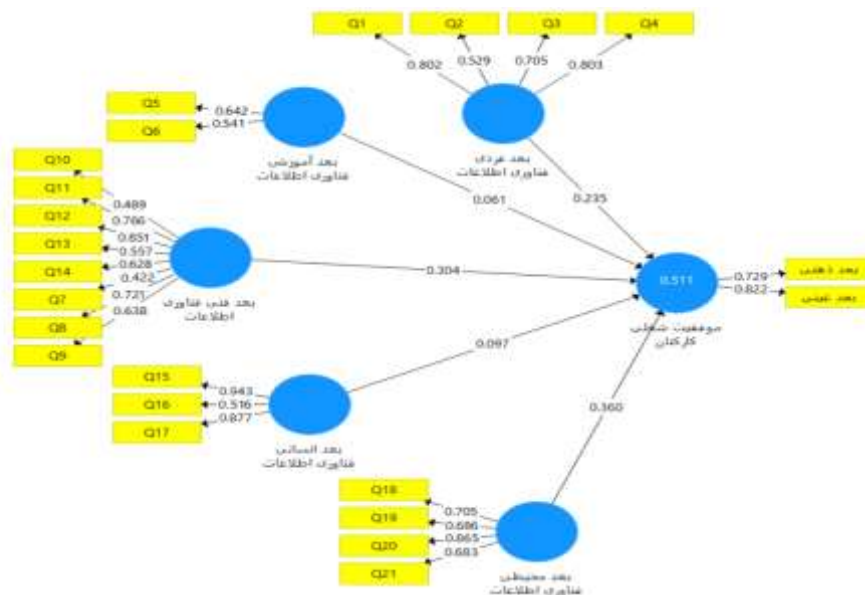
H₁: متغیرهای مورد مطالعه نرمال نیستند.

جدول ۲: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای متغیرها

متغیرهای تحقیق	آماره	سطح معنی‌داری	سطح خطا	نتیجه گیری
بعد فردی فناوری اطلاعات	۰/۰۸۵	۰/۰۳۲	۰/۰۵	نرمال نیست
بعد آموزشی فناوری اطلاعات	۰/۱۰۲	۰/۰۰۵	۰/۰۵	نرمال نیست
بعد فنی فناوری اطلاعات	۰/۱۳۰	۰/۰۰۱	۰/۰۵	نرمال نیست
بعد انسانی فناوری اطلاعات	۰/۱۴۱	۰/۰۰۱	۰/۰۵	نرمال نیست
بعد محیطی فناوری اطلاعات	۰/۱۱۰	۰/۰۰۲	۰/۰۵	نرمال نیست
موفقیت شغلی کارکنان	۰/۰۹۶	۰/۰۱۲	۰/۰۵	نرمال نیست

مدل اندازه گیری یا تحلیل عاملی تأییدی با مدل معادلات ساختاری

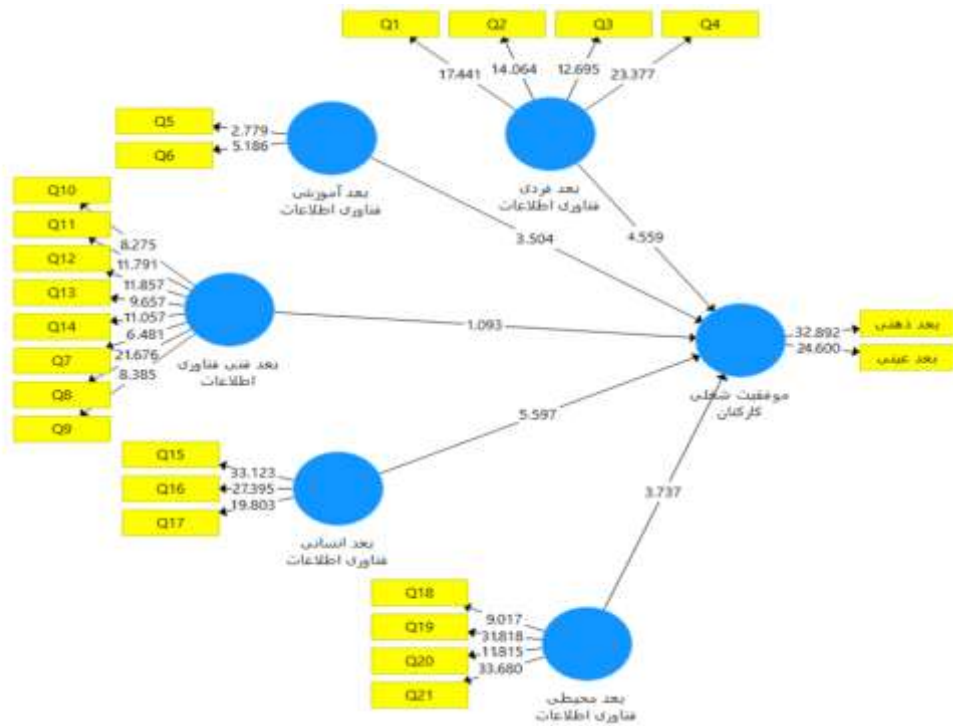
به منظور ارزیابی مدل و آزمون فرضیات تحقیق با توجه به نرمال نبودن توزیع تمام متغیرها و حجم پایین نمونه‌ها از روش حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. ضرایب مسیر، واریانس تبیین شده متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل و بار عاملی متغیرهای مشاهده شده در شکل ۱ مشخص شده است.



شکل ۱: ضرایب مسیر و بار عاملی متغیرها

معنی داری ضرایب مسیر و بارهای عاملی

معنی داری ضرایب مسیر و بارهای عاملی مربوط به هر کدام از متغیرهای مکنون با استفاده از روش بوت‌استرپ بررسی و در شکل ۲ نمایش داده شده است. در این شکل اعداد روی مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مقادیر آماره t مربوطه هستند و همانند آزمون t تفسیر می‌شوند، یعنی برای تعداد نمونه‌های بالا مقادیر بیشتر از $\pm 1/96$ در سطح ۵ درصد معنی دار هستند.



شکل ۲: مقدار آماره تی برای بررسی معنی داری ضرایب مسیر و بارهای عاملی

پایایی (همسانی درونی) گویه‌ها

برای بررسی پایایی هر یک از گویه‌ها، بار عاملی هر کدام از متغیرهای مشاهده شده روی متغیرهای مکنون مربوطه در جدول ۳

گزارش شده است. بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ مورد قبول و در سطح ۰/۰۵ معنی دار هستند. چنانچه مشاهده می‌شود بار عاملی

تمام گویه‌ها بسیار بالاتر از میزان مطلوب هستند.

جدول ۳: بار عاملی گویه‌ها

ابعاد	گویه	بارعاملی	ابعاد	گویه	بارعاملی
بعد فردی فناوری اطلاعات	Q1	۰/۸۰۲	بعد فنی فناوری اطلاعات	Q13	۰/۵۵۷
	Q2	۰/۵۲۹		Q14	۰/۶۲۸
	Q3	۰/۷۰۵		Q15	۰/۹۴۳
	Q4	۰/۸۰۳		Q16	۰/۵۱۶
بعد آموزشی فناوری اطلاعات	Q5	۰/۸۰۲	بعد انسانی فناوری اطلاعات	Q17	۰/۸۷۷
	Q6	۰/۵۲۹		Q18	۰/۷۰۵
بعد فنی فناوری اطلاعات	Q7	۰/۴۲۲	بعد محیطی فناوری اطلاعات	Q19	۰/۶۸۶
	Q8	۰/۷۲۱		Q20	۰/۸۶۵
	Q9	۰/۶۳۸		Q21	۰/۶۸۳
	Q10	۰/۴۸۹		بعد ذهنی	۰/۷۲۹
	Q11	۰/۷۶۶		بعد عینی	۰/۸۲۲
	Q12	۰/۸۵۱			

نتایج معنی‌داری ضرایب مسیر نیز در جدول ۴ آورده شده‌اند. در این جدول مقدار ضریب مسیر، انحراف استاندارد، مقدار آماره t و سطح معنی‌داری مربوط به هر کدام از مسیرها نوشته شده است.

جدول ۴: مقدار ضرایب مسیر و آماره t

سطح معنی‌داری	مقدار آماره t	انحراف استاندارد	ضریب مسیر	مسیر
۰/۰۰۱	۴/۵۵	۰/۰۵۱	۰/۲۳۵	از بعد فردی فناوری اطلاعات به موفقیت شغلی کارکنان
۰/۰۰۱	۳/۵۰	۰/۰۶۳	۰/۰۶۱	از بعد آموزشی فناوری اطلاعات به موفقیت شغلی کارکنان
۰/۰۰۱	۱/۰۹	۰/۰۴۲	۰/۳۰۴	از بعد فنی فناوری اطلاعات به موفقیت شغلی کارکنان
۰/۱۱۲	۵/۵۹	۰/۰۶۱	۰/۰۹۷	از بعد انسانی فناوری اطلاعات به موفقیت شغلی کارکنان
۰/۰۰۱	۳/۷۳	۰/۰۷۴	۰/۳۶۰	از بعد محیطی فناوری اطلاعات به موفقیت شغلی کارکنان

بر اساس جدول ۴، ضرایب مسیر از فناوری اطلاعات به موفقیت شغلی کارکنان مثبت و در سطح خطای ۰/۰۱ کاملاً معنی‌دار هستند.

پایایی ترکیبی

نتایج بررسی پایایی ترکیبی هر یک از سازه‌ها در جدول ۵ گزارش شده است. در این مورد مقادیر بیشتر از ۰/۷ برای پایایی ترکیبی قابل قبول هستند. همانطور که مشاهده می‌شود تمامی اعداد بیشتر از ۰/۷ بوده و لذا پایایی ترکیبی سازه‌ها قابل پذیرش است.

جدول ۵: پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق

پایایی ترکیبی (CR)	متغیر پژوهش
۰/۸۵۳	بعد فردی فناوری اطلاعات
۰/۸۲۷	بعد آموزشی فناوری اطلاعات
۰/۷۶۳	بعد فنی فناوری اطلاعات
۰/۸۱۹	بعد انسانی فناوری اطلاعات
۰/۸۶۸	بعد محیطی فناوری اطلاعات
۰/۸۴۲	موفقیت شغلی کارکنان

واریانس استخراج شده

مقادیر واریانس استخراج شده (AVE) مربوط به سازه‌ها نیز در جدول ۶ گزارش شده است. این شاخص توسط فورنل و لارکر (۱۹۸۱) پیشنهاد شد. مقدار قابل قبول برای این معیار که بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است، مقدار ۰/۵ است. این بدین معنا که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس مشاهده پذیرهای خود را تبیین می‌کند. همانطور که مشاهده می‌شود مقادیر واریانس استخراج شده برای تمام متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۵ بوده و اعتبار ابزارهای اندازه‌گیری را تایید می‌کند.

جدول ۶: واریانس استخراج شده متغیرهای تحقیق

واریانس استخراج شده (AVE)	متغیرهای پژوهش
۰/۸۶۲	بعد فردی فناوری اطلاعات

۰/۷۸۱	بعد آموزشی فناوری اطلاعات
۰/۷۸۴	بعد فنی فناوری اطلاعات
۰/۶۳۷	بعد انسانی فناوری اطلاعات
۰/۵۸۷	بعد محیطی فناوری اطلاعات
۰/۷۵۵	موفقیت شغلی کارکنان

بررسی و آزمون مدل ساختاری

بر اساس نتایج، مقدار ضریب تعیین چندگانه مدل تحقیق برابر ۰/۵۱۱ بدست آمد یعنی متغیرهای مستقل تحقیق در مجموع توانسته ۵۱/۱ درصد تغییرات موفقیت شغلی کارکنان را تبیین کنند که درصد بالایی است. برای بررسی برازش کلی مدل می‌توان از شاخص نیکویی برازش (GOF) به صورت زیر استفاده کرد

$$GOF = \sqrt{(Communnality) * (R^2)}$$

که برابر مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص در نظر گرفته می‌شود. برای مدل تحقیق حاضر مقدار این شاخص برابر با:

$$GOF = \sqrt{0.762 \times 0.511} = 0.624$$

به این ترتیب با توجه به نتایج پایایی ترکیبی، واریانس استخراجی، ضریب تعیین مدل و شاخص نیکویی برازش می‌توان نتیجه گرفت که مدل ارائه شده در حیطه تحلیل مسیر از مفروضات تجربی-نظری مناسبی برخوردار بوده و دارای برازش بسیار مناسبی است.

نتایج آزمون فرضیات تحقیق

فرضیات فرعی

فرضیه اول: بعد فردی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

بر اساس نتایج، ضریب مسیر از بعد فردی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان برابر ۰/۲۳۵ و مقدار آماره تی نیز ۴/۵۵ بدست آمده که نشان می‌دهد تأثیر بعد فردی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان کاملاً معنادار است. بنابراین فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: بعد آموزشی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

بر اساس نتایج، ضریب مسیر برابر ۰/۰۶۱ و مقدار آماره تی نیز ۳/۵۰ بدست آمده که نشان می‌دهد تأثیر بعد آموزشی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان کاملاً معنادار است. بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: بعد فنی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. براساس نتایج، ضریب مسیر از بعد فنی بر موفقیت شغلی ۰/۳۰۴ و مقدار آماره تی نیز ۱/۰۹ بدست آمده که نشان می دهد تأثیر بعد فنی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان کاملاً معنادار است. بنابراین فرضیه سوم تحقیق تأیید می شود.

فرضیه چهارم: بعد انسانی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

بر اساس نتایج، ضریب مسیر برابر ۰/۰۹۷ و مقدار آماره تی نیز ۵/۵۹ بدست آمده که نشان می دهد تأثیر بعد انسانی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان کاملاً معنادار است. بنابراین فرضیه چهارم تحقیق تأیید می شود.

فرضیه پنجم: بعد محیطی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان تأثیر مثبت و معنی داری دارد. بر اساس نتایج، ضریب مسیر برابر ۰/۳۶۰ و مقدار آماره تی نیز ۳/۷۳ بدست آمده که نشان می دهد تأثیر بعد محیطی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان کاملاً معنادار است. بنابراین فرضیه پنجم تحقیق تأیید می شود.

فرضیه اصلی

فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

بر اساس نتایج پایایی ترکیبی، واریانس استخراج شده، ضریب تعیین مدل و شاخص نیکویی برازش نتیجه گرفته می شود که مدل ارائه شده در حیطه تحلیل مسیر از مفروضات تجربی-نظری مناسبی برخوردار بوده و دارای برازش بسیار مناسبی است. بنابراین، فرضیه اصلی تحقیق تأیید می شود. لذا براساس نتایج بدست آمده از تحلیل مدل مورد نظر در تحقیق حاضر می توان گفت که فناوری اطلاعات تأثیر مثبت و معناداری بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان داشته است.

۶- بحث، نتیجه گیری:

هدف اصلی پژوهش حاضر تأثیر فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان است. در این پژوهش ابتدا با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و مقالات مرتبط با موضوع مورد بررسی، مبانی نظری جمع آوری گردید و سپس با استفاده از تکنیک پرسشنامه به روش میدانی داده‌ها در اداره کل گمرک بازرگان جمع آوری شد، در این راستا اداره کل گمرک بازرگان از فناوریهای اطلاعات و ارتباطی در ارائه خدمات مختلف در راستای ارتقای بهره‌وری استفاده می کند. فناوری اطلاعات با تسهیل ارتباطات در بین افراد شرایطی را فراهم می آورد تا علاوه بر احساس رضایت و موفقیت شغلی، نیل به بهره‌وری تسهیل گردد. در واقع فناوری اطلاعات با کاهش مقررات و تشریفات زائد اداری سازمان، نیازهای ارباب رجوع را سریعتر پاسخ و اداره گمرک را به سمت داشتن عملکرد برتر در محیط سازمان رهنمون می سازد. فناوری اطلاعات به علت تأثیرگذاری بر ساختارها و فرایندهای اداری برای سازمانهایی که در افزایش سرعت در بخش دولتی، افزایش بهره‌وری، رضایت و افزایش کیفیت کاری کارکنان قدم بر می دارند، دارای اهمیت خاصی است. بنابراین داده‌های بدست آمده از تکنیک پرسشنامه با به کارگیری از روش معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل گردید و میزان تأثیر ابعاد فردی، آموزشی، فنی، انسانی و محیطی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان

مورد بررسی قرار گرفت. همانطوری که از نتایج تحقیق در قسمت یافته‌ها بدست آمد تمام ابعاد فناوری اطلاعات تأثیر مثبت و مستقیم بر موفقیت شغلی کارکنان در اداره کل گمرک بازرگان را دارند. همچنین مشاهده گردید که بعد محیطی فناوری اطلاعات و سپس بعد فنی بیشترین میزان تأثیر را بر موفقیت شغلی کارکنان را دارند. با توجه به یافته‌های حاصله، ضرایب تعیین چندگانه برابر با ۰/۵۱۱ است یعنی متغیرهای مستقل تحقیق در مجموع توانسته ۵۱/۱ درصد تغییرات موفقیت شغلی کارکنان را تبیین کنند که درصد بالایی است. همچنین، مقدار شاخص نیکویی برازش (GOF) برابر با ۰/۶۲۴ است. بنابراین مدل ترسیمی تحلیل مسیر از فرضیات تجربی- نظری مناسبی برخوردار و از برازش بسیار مناسبی برخوردار است. طبق نتایج در مدل حاضر مقدار ضریب آلفا و ضریب پایایی ترکیبی هر یک از سازه‌ها بالاتر از ۰/۷ است که همگی نشان از پایایی بالای درونی متغیرهای اندازه‌گیری می‌باشد. طبق نتایج معیار میانگین واریانس استخراج‌شده، مقادیر بالاتر از ۰/۵ می‌باشد: لذا روایی همگرا در سازه‌های این تحقیق وجود دارند و همبستگی هر سازه با شاخص خود در حد قابل قبول می‌باشند. در فرضیه اول تحقیق طبق نتایج حاصل از مدل، میزان ضریب مسیر از بعد فردی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی برابر ۰/۲۳۵ و مقدار آماره تی نیز ۴/۵۵ نشان می‌دهد تأثیر بعد فردی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان کاملاً معنادار است. براین اساس در اداره کل بازرگان میزان آشنایی با کامپیوتر و اینترنت بلحاظ فردی بالا بوده و سهولت و سرعت دستیابی به اطلاعات در استفاده از اینترنت نیز بالا می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق (Ali Niya, and Hafzian, 2017) همسو می‌باشد که بیان دارد بین کیفیت فن آوری اطلاعات عملکرد شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همسویی دیگر تحقیق (Selajqa et al, 2014) به این نتیجه رسیدند که تمایل زیاد به تغییر، اتحاد و توافق بالای کارکنان باعث افزایش میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان شده و از اجزای اصلی استفاده از فناوری اطلاعات محسوب می‌شوند. همخوانی دیگر تحقیق (Nadribani et al, 2015) می‌باشد زمانی که فرد باور داشته باشد با استفاده از فناوری اطلاعات، وظایف خود را مؤثرتر و کارآمدتر از قبل انجام می‌دهد و امید دارد که عملکرد شغلیش بهبود پیدا کند، بر قصد استفاده از فناوری اطلاعات تأثیر خواهد داشت. در فرضیه دوم، میزان ضریب مسیر برابر ۰/۰۶۱ و مقدار آماره تی نیز ۳/۵۰ که نشان می‌دهد تأثیر بعد آموزشی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان کاملاً معنادار است. می‌توان گفت در اداره کل گمرک بازرگان افزایش سرعت اطلاع‌یابی از برنامه‌های آموزشی لازم و تصمیمات و نیز استفاده از فایل‌های نرم‌افزار چند رسانه‌ای برای تصمیم‌گیری وجود دارد. با نتایج تحقیق (Khalijian et al, 2023) همخوانی دارد نتایج نشان داد که دوره‌های آموزشی هوش هیجانی متناسب با تکنولوژی (برخط) توانسته است که سلامت روان افراد را بهبود ببخشد و همچنین استفاده از تکنولوژی می‌تواند نقش مهمی در سنجش، ارزیابی کارکنان و در نتیجه آموزشهای سازمانی لازم داشته باشد. همراستایی دیگر تحقیق (Khorasani et al, 2023) می‌باشد که تأثیر آموزش مجازی بر رضایت شغلی و سواد رسانه‌ای معلمان دوره ابتدایی شهرستان علی‌آبادکتول مستقیم و مثبت می‌باشد. همخوانی دیگر تحقیق (Onikoyi et al, 2022) به این نتیجه رسیدند که فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمانی دارد. در فرضیه سوم، میزان ضریب مسیر برابر ۰/۳۰۴ و مقدار آماره تی نیز ۱/۰۹ که نشان می‌دهد تأثیر بعد فنی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان گمرک بازرگان معنادار است. می‌توان گفت در بخش‌های مختلف سازمان اطلاعات حوزه‌ها بصورت مطلوب منتشر شده است؛ در واقع در هر حوزه از سازمان اطلاعات به‌خوبی گسترده شده است و این امر منجر به بهبود عملکرد و رضایت و احساس موفقیت شغلی کارکنان شده است. همچنین می‌توان گفت با توجه به سرعت، آسانی و راحتی نرم افزارهای سازمان و کیفیت مناسب آنها احساس موفقیت شغلی کارکنان برقرار است. این نتایج با تحقیق (Khavas, 2019) همسو است، یافته‌ها نشان داد وجود نرم‌افزار و شبکه‌های ارتباطی، وجود سخت‌افزار و تخصص فنی، فرآیند مدیریت اطلاعات و ارتقای فرهنگ و استفاده مؤثر از اطلاعات، بر موفقیت تعالی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارند. همسویی دیگر تحقیق (Ortega, 2010) نقش قابلیت‌های فنی در عملکرد شرکتها، که نتایج نشان داد قابلیت‌های فنی تأثیر مثبت بر عملکرد سازمانی دارد. در فرضیه چهارم میزان ضریب مسیر برابر ۰/۰۹۷ و مقدار

آماره تی نیز ۵/۵۹ که نشان می‌دهد تأثیر بعد انسانی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان کاملاً معنادار است. بر این اساس می‌توان گفت در سازمان مورد مطالعه مدیران از امکانات فناوری اطلاعات بخوبی برای تصمیم‌گیری استفاده می‌کنند و به آسانی از طریق وب سایت و ایمیل می‌توان در زمینه کارهای اداری با کارمند مربوطه مکاتبه شود و انجام کارهای اداری در وب سایت سازمان امکان پذیر است. بویژه هماهنگی و تعامل اطلاعات بخش‌های مختلف سازمان با افراد اهمیت داده شده و این عمل احساس رضایت و موفقیت شغلی را در کارکنان منجر شده است و با تحقیق (Garrison et al, 2015) همخوانی دارد. به بررسی اثر قابلیت‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات (رابطه‌ای، مدیریتی و فنی) بر عملکرد بنگاهها پرداختند. نتایج نشان داد که قابلیت ارتباطی فناوری اطلاعات دارای بیشترین تأثیر بر تسهیل موفقیت نسبت به تواناییهای فنی و مدیریتی است. با تحقیق (Khavas, 2019) نیز همسو است، یافته‌ها نشان داد وجود نرم‌افزار و شبکه‌های ارتباطی، وجود سخت‌افزار و تخصص فنی، فرآیند مدیریت اطلاعات و ارتقای فرهنگ و استفاده مؤثر از اطلاعات، بر موفقیت تعالی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارند و (Wok and Hashim, 2017) به این نتیجه رسیدند که تأثیر تعدیل‌کننده از قدرت برقراری ارتباط بر روی روابط وجود دارد. این امر بدان معناست که مربیگری بر روی قدرت برقراری ارتباط اثرگذار است. که به خود بر روی موفقیت مسیرشغلی تأثیرگذار است. در فرضیه پنجم، میزان ضریب مسیر برابر ۰/۳۶۰ و مقدار آماره تی نیز ۳/۷۳ که نشان می‌دهد تأثیر بعد محیطی فناوری اطلاعات بر موفقیت شغلی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان کاملاً معنادار است. براین اساس می‌توان گفت در سازمان مورد مطالعه به ویژگی مرتبط بودن اطلاعات با بخش‌های مختلف سازمان توجه خاصی شده و همچنین شرایط مناسب مثل دمای اتاق، نور مناسب و .. وجود دارد که این عمل باعث تقویت روحیه کارکنان شده و نهایتاً تأثیر مثبتی بر عملکرد و موفقیت شغلی کارکنان داشته است. این نتایج با تحقیق (Salari Jainsi et al, 2021) همسو می‌باشد و نشان دادند که از مؤلفه‌های استقرار محیط یادگیری حرفه‌ای مجازی در بین مدیران، پذیرش سازمانی فن‌آوری، شرایط حمایتی-ساختاری، یادگیری فن‌آوری محور، بانک اطلاعاتی پویا، آرمان مشترک، شرایط حمایتی-روابطی و چشم‌انداز برنامه‌ریزی در اولویت بودند و یا (Stoel, and Muhanna, 2009) بیان کردند رابطه بین قابلیت‌های فناوری اطلاعات و عملکرد شرکتها پیچیده‌تر از آنچه قبلاً استدلال شده است. آنها اظهار داشتند تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بستگی به ویژگیهای محیط -صنعتی که شرکت در آن رقابت می‌کند دارد.

بنابراین از فناوری اطلاعات می‌توان بعنوان ابزاری نیرومند در جهت توانمندی و کارایی کارکنان، ارتقاء کیفیت، احساس موفقیت شغلی کارکنان و بهبود عملکرد شغلی استفاده کرد. فناوری اطلاعات مهم‌ترین عامل افزایش رضایت است و استفاده از آن می‌تواند افزایش نوآوری را به دنبال داشته باشد. فناوری اطلاعات نقش اساسی در ادامه بقای سازمانها داشته و در بهبود امور شغلی کارکنان مؤثر است (Farhangi et al, 2013). برای افزایش بهره‌وری سازمان باید موفقیت شغلی کارکنان تحقق یابد. مدیران باید بدانند با کاربرد صحیح سیستم فناوری اطلاعات در سازمان به چه میزان می‌توانند مولفه‌هایی نظیر رضایت شغلی، بهبود عملکرد و موفقیت شغلی کارکنان را فراهم نمایند (Yazdi, 2010).

با توجه به نتایج حاصل از فرضیه‌های تحقیق پیشنهادات عملی زیر برای بهبود عملکرد اداره کل گمرک بازرگان پیشنهاد می‌گردد: بر اساس نتایج بدست آمده از فرضیه اول، پیشنهاد می‌گردد مدیران اداره کل گمرک بازرگان رویکردهایی را در جهت بالا بردن علاقه فردی، میزان آشنایی با کامپیوتر و اینترنت بلحاظ فردی بکار بگیرند و نیز در جهت تمایل زیاد به تغییر، اتحاد و توافق بالای

کارکنان برای افزایش میزان استفاده از فناوری اطلاعات در گمرک و حفظ نگرش جاری در خصوص اهمیت کار با اینترنت در فعالیتهای سازمانی گام بردارند. براساس نتایج فرضیه دوم، پیشنهاد می‌گردد مدیران اداره کل گمرک بازرگان نیازهای آموزشی حوزه فناوری اطلاعات را بدرستی شناسایی نمایند تا قسمت‌ها خلاء آموزش اطلاعاتی نداشته باشند. در زمانهای مختلف نسبت به بررسی نیازهای آموزشی اطلاعات پرداخته شود تا قسمت‌های موجود از آموزش لازم برخوردار شوند. همچنین دوره‌های آموزشی متناسب با تکنولوژی (برخط) را برای کارکنان ایجاد نمایند. بر اساس نتایج فرضیه سوم، پیشنهاد می‌گردد مدیران اداره کل گمرک بازرگان به تقویت بستر فنی مناسب از نظر سخت‌افزار و تخصص فنی، کیفیت لازم وب سایت گمرک و دسترسی آسان به اطلاعات و سرعت فناوری اطلاعات از جمله اینترنت برای فناوری اطلاعات اهتمام ویژه‌ای داشته باشند تا سرعت، آسانی، راحتی و موثر بودن نرم افزارهای سازمان و کیفیت مناسب آنها تداوم یابد. براساس نتایج فرضیه چهارم پیشنهاد می‌گردد مدیران گمرک بازرگان از امکانات فناوری اطلاعات بخوبی برای تصمیم‌گیری استفاده کنند و کارهای اداری از طریق وب سایت و ایمیل با کارمند مربوطه مکاتبه شود. اطلاعات سازمان در بخش‌های مختلف، یکپارچگی مربوط به آن بخش را داشته باشند تا در ازای وجود این تعامل مناسب بین کارکنان و امکانات فناوری اطلاعات در راستای تقویت احساس موفقیت شغلی کارکنان اقدام گردد. بر اساس نتایج فرضیه پنجم پیشنهاد می‌گردد مدیران مسئول اداره کل گمرک بازرگان برای ایجاد شرایط محیطی مناسب به هنگام کار با کامپیوتر و اینترنت مانند دمای مناسب اتاق، تهویه و نور مناسب و بطور کلی ارگونومی کار اقدامات و برنامه‌ریزی‌های موثری انجام دهند. همچنین مرکز کامپیوتر گمرک مجهز به اینترنت پرشتاب و با کیفیت باشد.

- Abbas Nejad, T., Bahri, Sh., and Banshi, E. 2019, Identifying the advantages and challenges of continuing education and investigating its impact on perceived career success and job performance, two scientific quarterly journals of sustainable human resource management, volume 1, number 1, fall and winter, 2019 , pages 31-52, doi: 10.22080/SHRM. 2019.2355S. (In Persian).
- Abramova, N., and Grishchenko, N. (2020). ICTs, Labour Productivity and Employment: Sustainability in Industries in Russia. *Procedia Manufacturing*, 43, 299-305. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.02.161>.
- Ali Niya, M, and Hafzian, M. (2017). Examining the mediating role of organizational intelligence in the relationship between the quality of information technology and the job performance of employees. *Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*. Year 8, No. 1, pp. 119-139. (In Persian).
- Almaiah, M. A., and Nasereddin, Y. (2020). Factors influencing the adoption of e-government services among Jordanian citizens. *Electronic Government, an International Journal*, 16(3), 236–259. <https://doi.org/10.1504/EG.2020.10845>
- Ariana, A., and Daneshfard, K. E. (2020). Explanation of technical and vocational university empowerment indicators based on the characteristics - *Entrepreneurship University (case study: Bandar Abbas Technical and Vocational University)*. *Karafan Scientific Quarterly*, 17(3), 41-61. <https://doi.org/10.48301/kssa.2020.124678>. (In Persian).
- Azizian, M., Paziresh, J., Naderi, F. (2020). Predicting the career success of Ministry of Sports and Youth workers based on self-esteem, stress and the mediating role of flattery, *Journal of Movement and Behavioral Sciences*, Volume 3, Number 1, pp. 113-122. . (In Persian).

- Boroumand, N., and Panahi, A. 2023. The effect of information technology on organizational performance with the mediating role of innovation performance, *Quarterly Management & Human Resources in Oil Industry*, / Vol. 14 / No. 56 / Spring 2023. (In Persian).
- Chae, H. C., Koh, C. E., & Park, K. O. (2018). Information technology capability and firm Performance: Role of industry. *Information & Management*, 55(5), 525-546.
- Ebrahimian Jolodar, S. Y., and Fatahi, M. (2018). Studying the effects of information and communication technology adoption on organizational agility. *Journal of Development and Evolution Management*, 2016 (Special Issue), 53-62. https://jdem.qazvin.iau.ir/article_671078.html?lang=fa. (In Persian).
- Farhani, A. A. and others. (2013). *Organizational communication theories*. Tehran: Rasa Cultural Services Institute. (In Persian).
- Fahad AlMulhim, A., 2023, The impact of administrative management and information technology on e-government success: The mediating role of knowledge management practices, *Cogent Business & Management* (2023), 10: 220203, <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2202030>
- Garrison, G. Wakefield, R. L. & Kim, S. (2015). The effects of IT capabilities and delivery model on cloud computing success and firm performance for cloud supported processes and operations. *International Journal of Information Management*, 35(4), 377-393.
- Gholizadeh Atai, F. 2020. Investigating the impact of information technology on job performance with the role of employee empowerment, the fifth national conference on economics, management and accounting, Ahvaz, <https://civilica.com/doc/1234750>. (In Persian).
- Hooks, D., Davis, Z., Agrawal, V., & Li, Z. (2022). Exploring factors influencing technology adoption rate at the macro level: A predictive model. *Technology in Society*, 68, 101826.
- Hu, S., & Wang, X. (2021). IT Usage and Innovation Performance of SMEs in China: A New Perspective. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2021.
- Jahangard, E., and Alinaqi, N. (2018). Causality analysis between information and communication technology investment and labor productivity growth. *Modern Economy and Business*, 13(1), 21-44. SID. <https://sid.ir/paper/385990/fa>. (In Persian).
- Kamali, M. Sakti, P. Hosseinpour, M. and Farastkhah, M. (2020). Comparative evaluation of university management information system with modeling method to provide an optimal applied model. *Journal of New Approach in Educational Management*, 11 (43), 19-48. (In Persian).
- Karami, R., Nasiri, F., 2020. Investigating the relationship between school-oriented management style and career success Job adaptability of teachers, *Journal of School Management Administration*, vol 8 period - no 1 - spring 2020. (In Persian).
- Karimi, F., Nematpour, S., Nozohori, R., and Karimi, B., 2023. Investigating the relationship between social support and career success, considering the mediating role of innovative behavior in teachers, *Research in teacher training* » spring 2023 - no 15, 81 - 96. (In Persian).
- Khalijian, S., Heydari, H., Pordelan, N., Hoseinian, S. and Ghavidel, H. 2023, the Role of Technology in Meeting the Educational Needs of Organizations, *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling* Vol, 15/ No, 54 /Summer 2023/ 9-28. . (In Persian).
- Khavas, S. F. (2019). The effect of the organization's information technology level on the success of the organization's excellence model (case study: Bandar Imam Khomeini). *Maritime Transport Industry*, 5(2), 43-50. Doi: 10.30474/jmti.2019.93600. (In Persian).
- Khorasani, F., Sohteh Sarai, R., and Ali Abadi Bastami, A. 2023, Investigating the impact of virtual education on job satisfaction and media literacy of primary school teachers in Aliabad Katul city, *Studies in Psychology and Educational Sciences* (Nagareh Institute of Higher Education) » Summer 2023 - No 54 , 413 – 427, (In Persian).
- Manal, Yunis. Tarhini, A., and Kassar, A., 2018. "The role of ICT and innovation in enhancing organizational performance: The catalysing effect of corporate entrepreneurship," *Journal of Business Research*, Elsevier, vol. 88(C), pages 344-356.
- Müceldili, B. & Erdil, O. (2016) 'Finding Fun in Work: The effect of workplace fun on taking charge and job engagement', 12th International Strategic Management Conference, ISMC 2016, and Antalya, Turkey.
- Muzafar, S., & Jhanjhi, N. (2020). Success stories of ICT implementation in Saudi Arabia. In V. Ponnusamy, K. Rafique, & N. Zaman (Eds.), *Employing Recent Technologies for Improved Digital Governance*. pp. 151-163-IGI Globa.
- Nadribani, M., Delshad, A., Mohammadi, F., and Adibezadeh M., 2015, Factors affecting the acceptability of information in hotels in Shiraz, *Scientific-Research Journal of Tourism Management Studies*, Year 10, NO 29- Spring 2015, pp 69 to 93. (In Persian).

- Nemati, H., and Panahi Kahgh, B. 2018. Investigating the impact of information technology participation on entrepreneurship and productivity of University of Science and Technology personnel, National Conference of New and Creative Ideas in Management, Accounting, Legal and Social Studies. (In Persian).
- Onikoyi, I. A., Adebayo, A. O., Adenuga, J. O., Babalola, H. B., & Lamidi, W. A. (2022). Analysis of the Impact of Information and Communication Technology on Nigeria Bottling Company's Organisational Performance. *Acta Universitatis Danubius. Economica*, 18(1).
- Ortega, M. J. R. (2010). Competitive strategies and firm performance: Technological capabilities' moderating roles. *Journal of Business Research*, 63(12), 1273-1281.
- Piraish, R., Jafari, M., and Latifian, S. 2022. Investigating the impact of information technology on employee performance through human resource management functions in Zanjan University 2022. (In Persian).
- Pordelan, N., and Hosseinian, S. 2022. Design and development of the online career Counselling: a tool for better career decision-making. *Behavior & Information Technology*, 41(1), 118-138. (In Persian).
- Rajabpour, E., 2020. The Effects of Mindfulness on Job Success: The Mediating Role of Job Adaptability and Burnout, *Journal of development management process*, P 33, autumn 2020, No 3 - 113. (In Persian).
- Sadik-Zada, E. R., Gatto, A., & Niftiyev, I. (2022). E-government and petty corruption in public sector service delivery. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/09537325.2022.206703>
- Salari Jaini, F., Ahmadi, A., and Ahghar, Q. (2021). Explaining the model of establishment of electronic professional learning environment based on technology acceptance and information literacy of managers. *Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 11(4), 107-126. (In Persian).
- Santos, G. G. (2016). Career barriers influencing career success: A focus on academics' perceptions and experiences. *Career Development International*, 21(1), 60-84.
- Sarafizadeh, A. (2004). *Information Technology in Organization, Concepts and Applications*, Tehran: Amir Publications. (In Persian).
- Selajqa, M., Khadami Kia, G., and Zolf Al-Ali, F. (2014). Regarding the interpretation of the tranquility and the integrity of the universities of the universities of the universities of the universities. *Religious and Affairs*. (In Persian).
- Shali Iraqi, M. (2013). Examining the degree of alignment of information technology and e-business (using AHP technique, a case study (Isfahan Petrochemical Complex), Master's Thesis of Business Administration, Islamic Azad University, Tehran Branch. (In Persian).
- Shamsi, Sh., Pouratashi, M., and Zamani, A. (2020). The relationship between managers' communication skills and leadership style with human resource empowerment in Shariati Technical College. *Karafan Scientific Quarterly*, 16(2), 141-160. https://karafan.tvu.ac.ir/article_105318_en.htm. (In Persian).
- Shariat Nejad, A., Asgari Zahabi, S (2022). The Survey of the Impact of Hybrid Entrepreneurship on Career Success; Explain the Mediating Role of Diverse Career Path Orientation, *Journal of Industrial Management Studies*, 20(65), 185-216. (In Persian).
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. 2019. Antecedents and Outcomes of Objective versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>.
- Stoel, M. D. & Muhanna, W. A. (2009). IT capabilities and firm performance: A contingency analysis of the role of industry and IT capability type. *Information & Management*, 46(3), 181-189.
- Turban, D. B., Moake, T. R., Yu-Hsien Wu, Sh., & Cheung, Y. (2016) Linking extroversion and proactive personality to career success: The role of mentoring received and knowledge. *Journal of Career Development*, (in press).
- Vaezi, R., Hosseinpour, D., and Sohrabi F. 2020. The relationship between professional vitality and job success in organizations, *Journal of Sustainable Human Resource Management*, Vol. 1, No. 1, Autumn & Winter 2019 & 2020, pp. 95 – 111, doi: 10.22080/SHRM.2019.2358
- Wok. S., & Hashim, J. (2017). Communication Power as a Mediator on Networking and Career Success: A Structural Equation Modeling Approach. *Communications of the IBIMA*, 2017 (2017), 1-14.
- Yazidi, M. (2010). Security in information systems developed by Service Oriented Architecture (SOA) method. Master's thesis; Allameh Tabatabai University. (In Persian).
- Zareiy, M., Gol Parvar, M., and Mehdad, A. 2018. Career Exploration Model of Hemophilia Patient' Occupational Success based on Personal, Occupational, and Social Variables, *Sadra Med Sci J* 2018; 6(1): 11-28. (In Persian).

Investigating the effect of information technology on the job success of the employees of Bazargan Customs Department

Tajaddin Eram^{1*}, Siamak Kazemzadeh², Ahmad Reza Molayi³

^{1*}“Department of Management, Maku Branch, Islamic Azad University, Maku, Iran” (corresponding author)
Eram135@yahoo.Com

²“Department of Management, Maku Branch, Islamic Azad University, Maku, Iran”

³“Department of Management, Maku Branch, Islamic Azad University, Maku, Iran”

Abstract

Background and Purpose: Information technology plays an essential role in the continued survival of organizations and is effective in improving the careers of employees. The current research was conducted with the aim of investigating the impact of information technology on the career success of Bazargan General Customs Department employees.

Methodology: This research is applied in terms of purpose and descriptive and survey in terms of data collection method. The statistical population of the present study consists of 215 employees of Bazargan General Customs Department, of which 136 people were selected by simple random sampling using Morgan's table. The method of collecting information was library and field, to collect related data, Mahmoudi's Information Technology Questionnaire (2013) and Herzberg's Standard Job Success Questionnaire (1997) were used. The validity of the questionnaires was confirmed by the validity of the content by the supervisors, advisors and several knowledgeable people, as well as confirmatory factor analysis and the reliability of the questionnaires using SPSS statistical software, the Cronbach's alpha coefficient was 0.931 for the employee job success questionnaire and 0.803 for information technology. Data analysis was done through structural equation model and through Smart pls software in two descriptive and inferential parts.

Findings: The results showed that the personal, educational, technical, human and environmental dimensions of information technology have a positive and significant effect on the career success of the employees of the General Administration of Bazargan Customs.

Conclusion:

By using information technology as a powerful tool in the General Administration of Bazargan Customs, it can be used to improve the quality and efficiency of employees and the sense of job success of employees. As a result, it provides employees with a sense of job success, which improves the overall performance and increases the productivity of the organization's employees

Keywords: Information technology, Information, career success, Bazargan General Administration of Customs