

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

## رابطه میان فناوری اطلاعات و ارتباطات و تعادل بین کار و خانواده

رضا دیوسالار، داود کیاکجوری

<sup>a</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی-گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه غیر انتفاعی مارلیک، نوشهر، ایران

دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چالوس، چالوس، ایران

نویسنده مسئول: رضا دیوسالار (divsalar.reza993@gmail.com)

### چکیده:

امروزه نقش فناوری های ارتباطی در عرصه های مختلف انکارناپذیر است و این فناوری ها در برنامه ریزی های اجتماعی فرهنگی و اقتصادی جایگاه ویژه ای دارند در این میان فضای مجازی از جمله اینترنت به منزله یکی از مهمترین دستاوردهای انقلاب ارتباطی در آغاز هزاره سوم ارتباطات را معنایی تازه بخشیده و موجب دگرگونی در تعاملات اجتماعی شده و این گونه از اهمیت بسیار زیادی برخوردار شده است. فشارهای وارده بر نیروی انسانی برای افزایش بازدهی سازمان موجب افزایش استرس و عدم کارایی کارکنان و در نهایت باعث اختلال در زندگی شغلی و خانوادگی آنان میگردد و رشد سازمان را با مخاطراتی مواجه میکند، همین امر بستر ساز توجه ویژه به تعادل بین کار و زندگی کارکنان شده است. سازمانی که به زندگی کارکنان و متعادل سازی وظایف سازمانی با آن توجه دارد، در مسیر افزایش عملکرد سازمانی گامهای مثبتی را برداشته است. از دیدگاه سازمانی علم تعادل بین کار و خانواده در صورت پیاده شدن در تمام سازمان ها باعث ایجاد بهره وری، افزایش تولید، کارایی بیشتر، جلوگیری از غیبت و خستگی در کار می شود.

کلمات کلیدی: فناوری، فناوری اطلاعات و ارتباطات، تعادل بین کار و خانواده

### ۱. مقدمه

فناوری اطلاعات به عنوان یکی از مهمترین محورهای توسعه در جهان به شمار می آید و بسیاری از کشورهای جهان، توسعه فناوری اطلاعات را به عنوان یکی از مهمترین زیرساخت های توسعه خود قرار داده اند. از این رو، فناوری نقش مهمی در زندگی افراد و سازمان ها دارد و بسیاری از مردم اهمیت و تأثیر فناوری اطلاعات را در زندگی روزمره خود درک کرده اند. لذا سازمان های امروزی به تدوین برنامه هایی جهت بازنگری و آشنایی مدیران و کارکنان خود در زمینه فناوری اطلاعات می پردازند (محمدی و اسمعیلی، ۱۳۹۲). استفاده از فناوری اطلاعات در کشورها و به تبع آن سازمان های مختلف نشان داده که این مقوله پتانسیل بالایی برای گسترش و توسعه دارد. لذا انتشار مناسب آن نیز در اغلب کشورها و سازمان ها در دستور کار برنامه توسعه سازمان قرار گرفته است. پس می توان گفت که ضرورت فناوری برای رسیدن به اهداف هر سازمانی در عصر ارتباطات انکارناپذیر است و سازمان های مختلف بر مبنای ماهیت و اهداف خود باید به گونه ای از این ابزار کمک بگیرند که هر چه سریعتر اهداف شان دست یابند. از سویی دیگر سرعت تغییر و تحولات، به کارگیری این ابزار را برای ادامه بقای سازمان ضروری ساخته است. به عبارتی دیگر سازمان های امروز مجبورند فناوری اطلاعات را به کار گیرند، در غیر این صورت از عرصه فعالیت ها در محیطی که شتاب تغییر و تحول

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

ها در آن فزاینده است، حذف خواهند شد. فناوری اطلاعات عبارتند از: تسهیل فرآیندهای کاری، افزایش کارایی و بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها و افزایش مسئولیت‌پذیری، افزایش انعطاف‌پذیری، ایجاد فرصت‌های جدید و حضور در بازارهای جهانی (رحمان سرشت و همکاران، ۲۰۱۶). در سالهای اخیر، تناسب بین کار و زندگی یکی از چالش‌های پیش‌روی کارکنان و سازمان‌ها بوده است. اکثر کارکنان به دنبال کاهش تعارض بین کار و خانواده و ایجاد توازن معقول بین کار و زندگی خود هستند. یکی از منابع عمده ایجاد استرس شغلی، ناتوانی در حل تضاد بین کار و خانواده است که به نارضایتی شغلی و شخصی منجر می‌شود (خادمی و یاسری، ۱۴۰۰). نینائوس و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی تحت عنوان بررسی تاثیر ادراک کارکنان از فناوری اطلاعات و ارتباطات در زندگی کاری، فرسودگی شغلی ادراک شده، رضایت شغلی و نقش تعادل بین کار و خانواده انجام دادند. نتایج حاکی از آن بود که با این حال، در حالی که تقاضاهای فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر منفی شدیدی دارند، منابع فناوری اطلاعات و ارتباطات هیچ تأثیر مثبتی قبل از کووید ۱۹ یا فقط ضعیف در طول کووید ۱۹ بر فرسودگی شغلی و تعادل کار و خانواده ندارند. زندگی سازمانی و زندگی شخصی لازم و ملزوم یکدیگرند. کارکنان مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان هستند که نقش محوری در تحول سازمان ایفا می‌کنند. تعادل بین کار و زندگی یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت مورد توجه بسیاری از مدیران که درصدد ارتقا کیفیت منابع انسانی خود هستند، قرار گرفته است. ایجاد تعادل بین کار و خانواده منافع متعددی را در بر دارد، از جمله اینکه مشارکت در نقش‌های چندگانه، افراد را از تأثیرات تجربه‌های منفی در تمامی نقش‌ها محافظت کرده و حمایت می‌کند (رجبی فرجاد و موسوی فرد، ۱۳۹۶).

## فناوری اطلاعات

فناوری اطلاعات به عنوان محور توسعه و به منظور استقرار نظام اطلاع‌رسانی جهانی در حال گسترش و مطرح شدن هست، استفاده از قابلیت‌های فناوری اطلاعات در میان سازمان‌ها نیز در حال گسترش هست؛ به عبارت دیگر، ارائه خدمات بانکی توسط شبکه صورت می‌پذیرد و این پدیده شکل‌های جدیدی از رقابت را میان سازمان‌ها ایجاد نموده است که در این صورت سازمان‌ها ناچار هستند جهت قرار گرفتن در خط توسعه خود را با شکل جدیدی از همگام سازند. عدم به‌کارگیری فناوری اطلاعات در صنعت کسب و کار موجب افزایش فاصله جغرافیایی و زمانی بین سازمان و مشتری شده و همچنین افزایش هزینه‌های ارائه خدمات، کاهش رقابت بین سازمان‌ها و کاهش کیفیت خدمات را به دنبال داشته و در نهایت موجب تغییر ساختار هزینه‌های سازمان‌ها می‌گردد. فناوری اطلاعات از زمان ظهور خود، به دلیل تأثیر عمیقی که بر اکثر جنبه‌های کسب و کار گذاشته است، نقشی انکارناپذیر در اقتصاد جهانی ایفا می‌کند. امروزه در محیط کسب و کار رقابتی به سرعت در حال تغییر، دسترسی به اطلاعات صحیح، به موقع و مرتبط بسیار مهم است؛ به گونه‌ای که بسیاری از فعالیت‌های سازمان‌ها مانند تصمیم‌گیری، پیش‌بینی و تحلیل‌های تجاری، به این اطلاعات بستگی دارند. فناوری اطلاعات ابزاری است که قادر است نیازهای اطلاعاتی سازمان را برآورده کرده و آنها را برای رسیدن به اهداف یاری‌رساند (فیض و همکاران، ۱۳۹۲).

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

هم‌گرایی فناوری اطلاعات بیشتر با واژه‌های فناوری‌های ارتباطی و رایانه‌ای است؛ به گونه‌ای که نقش مهمی در ایجاد ارتباط و اطلاعات دارد. از نظر بادنچویک و پادوکا فناوری اطلاعات و ارتباطات از سخت‌افزار، نرم‌افزار، شبکه‌ها و رسانه‌های گروهی برای جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، پردازش، انتقال و ارائه‌ی اطلاعات (صدا، داده، متن و تصویر) تشکیل شده است (بادنچویک و پادوکا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

فناوری اطلاعات، انقلابی است که هدف آن، ایجاد ساختار الکترونیک است و کاربرد هوشمندانه آن، تبادل اطلاعات را به صورت اینترنتی امکان‌پذیر می‌کند، از ورود اطلاعات زیاد جلوگیری می‌کند، اطلاعات مورد نیاز را در زمان کم فراهم می‌کند، به مدیران، اجازه می‌دهد که اطلاعات پیچیده را به صورت مؤثرتری دریافت و پیگیری کنند و به آسانی در میان اعضای سازمان، مبادله نمایند؛ بنابراین ارتباطات در سازمان به طور وسیعی بهبود می‌یابد.

فناوری اطلاعات یک مولفه حیاتی مدرن است. امروزه در جوامع پیشرفته فن‌آوری اطلاعات به عنوان شاه‌رگ بیشتر سازمان‌ها و مراکز تجاری محسوب می‌شود. برای ارتباطاتی که جامعه مدرن، را پشتیبانی می‌کند، نقش اساسی دارد. مدیریت پدیده‌ای است که با شروع اولین اجتماعات بشری پا گرفته، در جوامع ابتدایی که انسان از راه شکار زندگی را می‌گذراندند مدیریت بر عهده قوی‌ترین فرد بود (باغبان و همکاران، ۱۳۹۱).

سازمان‌ها تحت تأثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرند که ناشی از محیط پویای اطراف آنها یا خود سازمان است. از آنجا که ساختار سازمانی، ساکن و پایدار است، برخی مواقع، نمی‌تواند نیاز به کارایی و قابلیت بهره‌وری را برآورد کند. به طور سنتی، عوامل تأثیرگذار بر اجزای سازمانی را می‌توان به عوامل خارجی و داخلی، دسته‌بندی کرد. سیکاوایسا عوامل درونی را به گروه‌های متعددی چون: اهداف و راهبرد، وظایف و فناوری اطلاعات، اندازه، کارکنان، چرخه عمر سازمانی، محصولات و مکان و عوامل خارجی را به بازار، محیط سازمانی، فرایندهای ادغام و توسعه علم و فناوری تقسیم کرده است.

فناوری اطلاعات در مواردی سبب تغییر فرایندهای سازمان می‌شود که برخی از آنها عبارتند از:

- موجب مکانیزه شدن و سرعت بالای فرایندها می‌گردد.
- مشاغل مجازی و همکاری‌های راه دور را ممکن می‌سازد.
- تعاملات را افزایش می‌دهد و بازخورد فوری را ممکن می‌سازد.

<sup>1</sup> Badnjovic & Padukova, 2007.

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

- موجب ایجاد، توزیع و مدیریت مؤثر و هوشمندانه دانش می شود.

- محاسبات را در سطح وسیع و بدون خستگی انجام می دهد.

- اطلاعات را در سطوح مختلف سازمان به اشتراک می گذارد (فرهنگی، ۱۳۹۲).

امروزه فناوری اطلاعات و سیستم های اطلاعاتی دیگر یک ابزار کار و منبعی از منابع تولید نیست؛ بلکه محیط و فضای کار جدید است. این محیط و فضای کار جدید، زمینه تحولات شگرفی را در سازمان ها فراهم نموده است که از جمله این تحولات، تغییر در شیوه سازماندهی و ارائه شکل های جدید سازمانی نظیر سازمان دانش محور، سازمان شبکه ای، سازمان مجازی و... است.

از طرفی؛ بدون شک یکی از عوامل مؤثر در پیشرفت سازمان ها نیز گزینش ساختار مناسب برای آن است. فناوری اطلاعات بر روی ساختار و نحوه طراحی سازمان تأثیر بسیار زیادی می گذارد و سازمانها برای اطمینان از بقای خود الزم است از فن آوری اطلاعات بیشتر و بیشتر استفاده نمایند. سیستم های اطلاعاتی به تدریج از ابزارهایی که برای بهبود کارایی عملیات جداگانه به کار میآید به سیستمهای فراگیری که از ایجاد امتیازات رقابتی پشتیبانی می کنند؛ توسعه یافته اند. به بیانی دیگر پیشرفت های صورت گرفته در فناوری اطلاعات، مدیران را قادر ساخته تا ساختارهای سازمانی موجود را تغییر داده و مدل های جدید ساختار سازمانی را طراحی کنند که با الزامات محیط کسب و کار تناسب بهتری داشته باشد (چن و هانگ، ۲۰۰۷).

### تعادل بین کار و خانواده

مفهوم کار- خانواده به واسطه تغییرات گسترده در محیط اشتغال و ورود گسترده زنان به عرصه های کار و فعالیت خارج از خانه مشارکت در توسعه و فعالیتهای اجتماعی در وضعیتی قرار گرفته است که در نهایت سبب به وجود آمدن مشکلاتی برای افراد شاغل شده است. یکی از این مشکلات بزرگ برای افراد شاغل، عدم تعادل میان فعالیت در محیط کاری و خانوادگی است (خادمی و یاسری، ۱۴۰۰). در سالهای اخیر، بهزیستی روانشناختی و رابطه آن با غنی سازی کار - خانواده از جانب کارکنان و نیز کارفرمایان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است، چرا که کارکنان در مواجهه با نیازهای شغل و خانواده و نیز برای کنار آمدن با استرس های ناشی از نقش و زمان که مربوط به مسئولیت پذیری کارکنان است، تحت فشار هستند. در نتیجه این فشار، در ۹۸ سال گذشته تحقیقات دو حوزه کار و خانواده تمرکز بیشتری بر تعارض ناشی از تقاضاهای کار و خانواده و انعکاس آن روی پیامدهای شغلی مانند خشنودی، سلامت روان، خشنودی خانوادگی، شغلی و سلامت و روش های کاهش تعارض و افزایش غنی جسمی سازی کار - خانواده داشته اند (باروئیل و همکاران، ۲۰۰۸).

عدم تعادل تلاش و پاداش های دریافتی می تواند از جمله عوامل فشارزایی باشد که استمرار آن در طولانی مدت باعث برهم خوردن سازگاری فرد با شرایط زندگی یا تعادل کار- خانواده می شود. از طرف دیگر، کار و خانواده دو جنبه مهم از زندگی انسان را تشکیل می دهند و سلامت همه جانبه فرد،

<sup>2</sup> Chen & Huang, 2007.

<sup>3</sup> Bardoel

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطه (تعادل میان امور کاری و خانوادگی) است. ارتباط مدل عدم تعادل تلاش - پاداش با تعارض کار- خانواده محتمل و قابل قبول است که سطوح بالای تلاش مرتبط با شغل و تعهد بیش از حد به نقش شغلی ممکن است به تعارض درک شده بین کار و خانواده منجر شود. همچنین، احتمال دارد کارکنانی که معتقدند تلاش و دستاوردهای آنها در کار با پاداش هایی که دریافت می کنند متعادل نیست، کمتر از آنهايي که در شرایط عادلانه تر کار می کنند، مشکلات زندگی و خانواده خود را تحمل کنند. علاوه بر این، همانطور که مطالعات نشان میدهد، عدم تعادل پاداش می تواند به تأثیرات منفی منجر شود و نابرابری درک شده نیز می تواند خود را به عنوان درگیری های کار در زندگی نمایان کند. تعارضات کار- خانواده به عنوان حالتی که خواست ها، زمان اختصاص یافته و تلاش مورد نیاز برای انجام شغل در مسئولیت های مرتبط با خانواده تداخل ایجاد می کند، تعریف شده است (نویسی و پورمیری، ۱۴۰۰).

#### نتیجه گیری

در دنیای کنونی که زندگیها غرق در تکنولوژی است کمتر کشوری است که تجربه‌ای در زمینه گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات در مناطق مختلف شهری و روستایی کشور خود نداشته باشد. از این رو بسیاری از متخصصان یا صاحب‌نظران مسائل توسعه‌ای در کشورهای در حال پیشرفت معتقدند استفاده صحیح از فناوری اطلاعات و ارتباطات و آموزش فنون و روشهای نوین می‌تواند بر بهبود کیفیت زندگی و میزان تولیدات گوناگون آن سرزمین بیفزاید و در بهبود کیفیت زندگی مردم یاری رسان باشد. گسترش وسایل ارتباطی، سهولت دریافت پیام از رسانه‌ها و دسترسی کافی و به موقع به اطلاعات بی‌شک اثرات زیادی بر کیفیت زندگی انسانها در هر نقطه از کره خاکی خواهد داشت است. تعادل کار و زندگی که جهت بهبود تجربه کارکنان از زمینه های کاری و غیر کاری به کار برده می شود با افزایش فناوری اطلاعات همراه است. کیفیت بالا و تعادل کار و زندگی باعث مشارکت و سهیم شدن بیشتر کارکنان در فرآیند تصمیم گیری و کاهش تعارضات خانواده و کار کارکنان می شود که خود همین امر موجب میشود کارکنان از شغل خود رضایت داشته و از ایفای وظایف و مسئولیت های شغلی لذت ببرند. در کل فناوری اطلاعات و ارتباطات مجموعه‌ای از سخت‌افزار و نرم‌افزار به همراه فکر است که گردش و بهره‌برداری از اطلاعات را امکانپذیر می‌سازد. این مفهوم از تعامل بخشهای رایانه، اطلاعات و ارتباطات مخابراتی به وجود می‌آید. امروزه فناوری اطلاعات و ارتباطات رشد گسترده‌ای بین کشورهای مختلف داشته و مزایای فراوانی در بهبود کیفیت زندگی ایجاد کرده است. از این رو برای جذب منافع حاصل از فناوری اطلاعات و ارتباطات، باید این فناوری اجرا و به صورت کارآمد استفاده شود.

#### منابع

- [1] محمدی، سردار؛ اسمعیلی، نرگس(۱۳۹۲). "اولویت بندی شاخص های فناوری اطلاعات از نظر میزان آشنایی و استفاده در بخش فو مه ورزشی ق برنا دانشگاه های کشور". مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۵۴-۵۳.
- [2] رحمن سرشت، حسین(۱۳۹۲)، تمرکز عدم تمرکز سازمان، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.
- [3] خادمی، عاطفه، یاسری، زینب(۱۴۰۰). فراتحلیل سیاست گذاری های جمهوری اسلامی ایران در موضوع اشتغال زنان با تأکید بر تعادل کار و خانواده، زن در توسعه و سیاست، ۱۹(۱)، ۲۰-۱.

[4] Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652-666.

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

[5] رجبی فرجاد، حاجیه و موسوی فرد، لیلیا (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعادل بین کار و زندگی و عملکرد سازمانی، مهندسی مدیریت نوین، ۶ (۱ و ۲)،

[6] فیض، داود، زارعی، عظیم، کریمی، بهاره (۱۳۹۲). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر کارآفرینی سازمانی در شرکتهای کوچک و متوسط (پیمایشی پیرامون شرکت های کوچک و متوسط شهرک صنعتی سمنان)، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۵، صص ۱۵۱-۱۷۰.

[7] Badnjevic, J., & Padukova, L. (2007). ICT Awareness in Small Enterprises in the Indian Tourism Branch. *rapport nr.: Report/IT University of Göteborg 2006: 76.*

[8] باغبان، محمود، حلاج دهقانی، عادل، مغیان، داود (۱۳۹۱). بررسی فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بویین زهرا، فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره چهارم، پیاپی ۱۲.

[9] فرهنگی، علی اکبر (۱۳۹۲). بررسی تأثیر فناوری بر ساختار سازمانی و عملکرد شرکت های خدماتی مهندسان مشاور نقشه بردار، مجله مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۵، شماره ۳، ۱۲۳-۱۴۶.

[10] Chen, C. J., & Huang, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective. *International journal of information management*, 27(2), 104-118.

[11] خادمی، عاطفه، یاسری، زینب (۱۴۰۰). فراتحلیل سیاست گذاری های جمهوری اسلامی ایران در موضوع اشتغال زنان با تأکید بر تعادل کار و خانواده، زن در توسعه و سیاست، ۱۹(۱)، ۱-۲۰.

[12] Bardoel, E. A., De Cieri, H., & Santos, C. (2008). A review of work—life research in Australia and New Zealand. *Asia Pacific journal of Human resources*, 46(3), 316-333.

[13] نوایی، سید سعید، پورمیری، منصوره (۱۴۰۰). تأثیر ادراک از عدم تعادل تلاش-سپاداش ERI بر تعارض کار-خانواده WLC با نقش تعدیل گر بهزیستی ذهنی، پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، ۱۰(۲)، ۱۹-۳۴.