

## بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارشناسان سازمان تامین اجتماعی

مینا جمشیدی اوانکی<sup>۱</sup>، شاهین اولادزاد عباس آبادی<sup>۲</sup>

۱- استادیار، دکترای مدیریت آموزشی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی  
minjashir@yahoo.com

۲- نویسنده مسئول، دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت واحد تهران مرکز  
دانشگاه آزاد اسلامی و رئیس گروه سیستم های متمرکز سازمان تامین اجتماعی shahin.oladzad@gmail.com

### چکیده

دانایی، میزان دسترسی و استفاده مفید از ابزارهای مبتنی بر فناوری اطلاعات توسط کارشناسان از مهم ترین عوامل بقاء و حیات سازمان می باشد، لذا کیفیت و توانمندی نیروی انسانی در بهره گیری از فناوری اطلاعات به منظور انجام وظایف محوله از اهمیت به سزایی برخوردار است. هدف از مطالعه حاضر، بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارشناسان سازمان تامین اجتماعی می باشد. این مطالعه کاربردی، در سال ۱۳۹۳ در ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی انجام گرفت. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته ( $\alpha = 0.912$ ) با ۳۰ سوال در دو محور توانمندسازی و فناوری اطلاعات، در مقیاس ۵ محور لیکرت استفاده شد. جامعه پژوهش طبق آمار امور اداری سازمان در سال ۱۳۹۳ برابر با ۵۳۱ نفر بود. سپس با استفاده از روش نمونه گیری احتمالی و از نوع طبقه ای نسبی تعداد ۲۲۴ نفر از کارشناسان انتخاب شدند. به منظور آنالیز نتایج از آزمون های همبستگی اسپیرمن، رگرسیون خطی و رتبه بندی فریدمن توسط نرم افزار SPSS ویرایش ۱۷ استفاده شد. در این مطالعه مشخص شد که فناوری اطلاعات بر تمامی ابعاد توانمندسازی (خود مختاری، اعتماد، تاثیرگذاری، شایستگی، معنی دار بودن) کارشناسان تاثیر دارد. نتایج رتبه بندی ابعاد توانمندسازی به ترتیب برابر با، شایستگی کارکنان (۳/۴۹ درصد)، معنی دار بودن (۳/۲۲ درصد)، اعتماد (۲/۹۳ درصد)، خود مختاری (۲/۷۱ درصد) و تاثیرگذاری (۲/۶۶ درصد) بود. بر این اساس می توان نتیجه گرفت که مهارت کارکنان در استفاده از ابزارهای فناوری اطلاعات بر توانمندی آنان موثر است و رابطه قوی و معنی داری میان فناوری اطلاعات و ابعاد پنج گانه توانمندسازی در سازمان تامین اجتماعی وجود دارد.

واژگان کلیدی: فن آوری اطلاعات، توانمند سازی، سازمان تامین اجتماعی، کارشناسان

## ۱- مقدمه

توزیع اطلاعات در سازمان ضمن آگاه ساختن کارکنان از مسائل و رخدادهای آنان را به افرادی توانمند تبدیل می کند (۱). بدین منظور لازم است تا سازمان ها فضایی به وجود آورند که حمایت کننده مشارکت و ارتباطات کارکنان باشد. بنابراین سازمان باید دارای یک زیربنای ارتباطی باشد تا بتواند به برقراری ارتباط دوسویه کمک نماید. تلفیق این مولفه ها یک توانمند سازی واقعی و قوی بوجود می آورد زیرا که در یک سازمان توانمند، ارتباطات دوسویه و کامل به چشم می خورد. سیستم ارتباطی در سازمان شامل برنامه های نرم افزاری کاربردی مانند پورتال داخلی، شبکه داخلی اینترنت کارکنان، گفتگوی همزمان، محیط کار مجازی و ویدئو کنفرانس می باشد که ضمن تسهیل روابط سازمانی، به عنوان ابزار ارتباطی- مدیریتی قدرتمند، جهت آگاهی کارکنان از وقایع داخلی سازمان مورد استفاده قرار می گیرد (۲). سازمان تامین اجتماعی به واسطه بیشترین ارتباط با بدنه جمعیتی کشور، گسترده ترین نهاد در عرصه نظام بیمه های اجتماعی محسوب می شود. این نهاد اجتماعی، دامنه وسیع کمی و کیفی خدمات خود را از طریق دو شبکه بیمه ای و درمانی به بیمه شدگان اصلی و تحت پوشش ارائه می نماید. بنابراین موارد پرشماری وجود دارد که کارفرمایان، بیمه شدگان و مستمری بگیران سازمان تامین اجتماعی برای انجام امور خود، ناچار به مراجعه حضوری به شعب سازمان و سایر مراکز آن هستند. این مراجعات گسترده علاوه بر تحمیل هزینه های جابجایی، افزایش ترافیک، مصرف بی رویه سوخت و انرژی، افزایش آلودگی هوا و افزایش آلودگی صوتی سبب افزایش نارضایتی کارفرمایان، تأخیر در انجام امور بیمه شدگان، ناکارآمدی سیستم اداری و فرسوده شدن نیروی کار سازمان می شود. این در حالی است که با استفاده از ظرفیت های مجازی و فناوری های اطلاعات و کارکنانی توانمند، امکان رفع و رجوع غیر حضوری نیازها وجود دارد تا براساس آن خدمات غیر حضوری توسعه یافته و رضایت مردم حاصل شود. این سازمان طرح های توسعه ای زیادی را در سال های اخیر اجرا نموده است و تکنولوژی های نرم افزاری و سخت افزاری خود را به روز نموده و ارتقاء داده است. توانمند سازی کارکنان یکی از ابزارهای موثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های فردی و گروهی آن ها در راستای اهداف سازمان است. بدیهی است که در این راستا، سازمان تامین اجتماعی نیازمند کارکنانی با مهارت، تخصص و نیروی فکر برتر می باشد. بنابراین توانایی کارکنان در استفاده از فناوری های اطلاعاتی نوین، اجرای امور در سازمان را بهینه تر و اثر بخش تر می نماید (۳). لذا با عنایت به آنچه که بیان شد این پژوهش در سازمان تامین اجتماعی به دنبال این سوال است که فناوری اطلاعات چه تأثیری بر توانمندسازی کارشناسان سازمان تامین اجتماعی دارد؟

مروری بر ادبیات مطالعات مشابه با پژوهش حاضر نشان می دهد که محسن حامدی (۴) در بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی نشان داد که فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمند سازی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی دارای تاثیر مثبت می باشد. فضل اله اردشیری (۵) نیز در بررسی نقش فناوری اطلاعات و تاثیر آن بر توانمند سازی کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران نشان داد که بین عوامل سخت افزاری، عوامل نرم افزاری و آموزش کارکنان در زمینه فناوری اطلاعات رابطه معنی دار وجود دارد و میزان تاثیر فناوری اطلاعات بر توانمند سازی کارکنان آموزش و پرورش در سطح زیاد و بعضاً بسیار زیاد مشاهده شده است. در مطالعه کاربرد فناوری اطلاعات در توانمند سازی شغلی کارکنان کتابخانه منطقه ۵ دانشگاه آزاد اسلامی که توسط حمیدی و همکاران (۶) انجام شد، بکارگیری فناوری اطلاعات موجب افزایش سرعت ارائه خدمات توسط پرسنل، هدفمند شدن کارها و وظایف، رضایتمندی شغلی و در نهایت خلاقیت حرفه ای کارکنان کتابخانه گردیده است.

کانگر و کانگو (۷) در پژوهشی پیرامون تئوری و تمرینات در مدیریت مراکز دانشگاهی به مسأله توانمندسازی کارکنان نیز اشاره داشتند و سه دیدگاه اصلی عقلانی، انگیزشی و قدرت بخشی را ارائه کردند. بوگلر و سموچ (۸) در بررسی سیستم های پویا و توانمندسازی شغل معلمان، شش بعد: رشد حرفه ای، خود اثربخشی، خودمختاری، موقعیت کاری، تصمیم گیری و تاثیر را برشمردند. در چارچوب نظری میسرا و اسپریتزر (۹) در خصوص چگونگی توانمند سازی کارکنان در ارتباط با اعتماد و کوچک سازی در سازمان ها بیان داشتند که پیشرفت سازمان ها به توانایی مدیریت برای درگیر کردن کارکنان در کار و سطح بالایی از اعتماد و توانمند سازی کارکنان بستگی دارد.

در این پژوهش مفاهیم زیر مورد توجه قرار گرفته است:

#### ۱-۱. فناوری اطلاعات

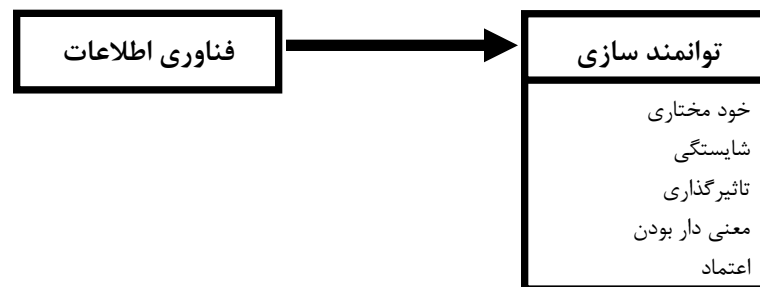
فناوری اطلاعات مجموعه‌ای از ابزارها، تجهیزات، دانش‌ها و مهارت‌هاست که از آنها در گردآوری، ذخیره‌سازی، بازیابی و انتقال اطلاعات استفاده می‌شود (۱۰). در حقیقت فناوری اطلاعات با ویژگی‌های منحصر به فرد خود در تسهیل و نظم دهی ساختار اجتماعی، به نیروهای متخصص و منحصر به فردی نیاز دارد که بتوانند با ذهن‌های پیچیده به سراغ مسائل پیچیده امروزی بروند (۱۱). سازمان‌ها عمدتاً در چهار زمینه امور پردازشی اطلاعات، امور تصمیم‌گیری، اشتراک اطلاعات از طریق محاسبات غیر مرکزی و نوآوری از فناوری اطلاعات بهره می‌گیرند (۱۲).

#### ۲-۱. توانمندسازی

توانمندسازی کارکنان مجموعه‌ای از سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی است که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف‌های سازمان به کار گرفته می‌شوند (۱۳).

#### ۲- مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی این پژوهش بر اساس مدل وتن و کمرون (۱۴) در شکل شماره ۱ می‌باشد که با بهره‌گیری از الگوی توانمندسازی روانشناختی توماس و ولتهوس (۱۵) و اسپریتزر (۱۶) تدوین شده است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق (الگوی توانمندسازی روانشناختی مدل وتن و کمرون (۱۹۹۸))

خود مختاری: داشتن احساس حق انتخاب به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیتهای لازم برای انجام دادن وظایف شغلی اشاره دارد (۱۵).

شایستگی: به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت و به طور موفقیت آمیز انجام دهد، اشاره دارد (۱۵).  
تاثیر گذاری: درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. تاثیر گذاری عکس ناتوانی در تاثیر گذاری است (۱۶).

معنی دار بودن: فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند (۱۶).  
اعتماد: اعتماد به روابط بین فرادستان و زیردستان (اعتماد مدیر به کارمند و بالعکس) اشاره دارد (۱۶).



فرضیه اصلی این پژوهش، بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر توانمند سازی کارشناسان سازمان تامین اجتماعی بوده است. که بررسی تاثیر فناوری اطلاعات از طریق اندازه گیری متغیر های خودمختاری، شایستگی، تاثیرگذاری، معنی دار بودن و اعتماد بدست آمده است.

### ۳- روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی از شاخه تحقیقات میدانی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی است که تعداد آنها بر اساس آمار امور اداری سازمان (نیمه اول سال ۱۳۹۳) شامل ۵۳۱ بوده است. سپس با استفاده از روش نمونه گیری احتمالی و از نوع طبقه ای نسبی با استفاده از جدول اعداد تصادفی بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۲۴ نفر به عنوان حجم نمونه مطالعه تعیین شدند. با توجه به اینکه کارشناسان در معاونت ها و دفاتر مستقل ستاد سازمان تامین اجتماعی مشغول به خدمت بودند، به نسبت تعداد کارشناسان در هر معاونت و دفاتر مستقل، سهم آنها از تعداد نمونه‌ها طی جدول شماره ۱ مشخص شد و انتخاب نمونه‌ها در هر بخش از روش تصادفی ساده بوده است.

جدول (۱) تعداد نمونه در هر معاونت/ دفتر

حجم نمونه(نفر)	جامعه آماری(نفر)	معاونت ها/دفاتر مستقل در ستاد
۷۴	۱۷۰	معاونت اداری و مالی
۳۷	۹۳	دفاتر مستقل ستادی
۳۲	۷۵	معاونت درمان
۳۳	۷۶	معاونت فنی و درآمد
۹	۲۲	معاونت حقوقی و امور مجلس
۷	۱۶	معاونت فرهنگی و اجتماعی
۲۸	۶۸	معاونت اقتصادی
۴	۱۱	معاونت امور استان ها
۲۲۴	۵۳۱	جمع

به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته که روایی و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفته ( $\alpha = 0.912$ ) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۳۰ سوال در دو محور توانمندسازی و فناوری اطلاعات بود که سوالات در مقیاس ۵ محور لیکرت، مورد نظرخواهی از کارشناس قرار گرفت. به منظور آنالیز نتایج از آزمون های همبستگی اسپیرمن، رگرسیون خطی و رتبه بندی فریدمن توسط نرم افزار SPSS ویرایش ۱۷ استفاده شد.



#### ۴- یافته های پژوهش

##### ۴-۱. یافته های توصیفی

- ❖ توزیع جنسیتی جامعه آماری این پژوهش شامل ۸۴ نفر زن (۳۸ درصد) و ۱۴۰ نفر مرد (۶۲ درصد) مطابق جدول شماره ۲ می باشد.

جدول (۲) توزیع جنسیتی جامعه آماری

جنسیت	تعداد	درصد
زن	۸۴	٪۳۸
مرد	۱۴۰	٪۶۲
جمع	۲۲۴	۱۰۰

بر این اساس جنسیت مرد بیشترین سهم را به میزان ۶۲ درصد از جامعه آماری به خود اختصاص داده است.

- ❖ میانگین سنی جامعه در گروه سنی ۳۰-۲۰ سال شامل ۱۵ نفر (۷ درصد)، ۴۰-۳۱ سال ۱۱۵ نفر (۵۱ درصد)، ۵۰-۴۱ سال ۸۶ نفر (۳۹ درصد) و در گروه سنی بیش از ۵۰ سال ۸ نفر (۳ درصد) مطابق جدول شماره ۳ می باشد.

جدول (۳) میانگین سنی جامعه آماری

سن	تعداد	درصد
۲۰-۳۰	۱۵	٪۷
۳۱-۴۰	۱۱۵	٪۵۱
۴۱-۵۰	۸۶	٪۳۹
بیش از ۵۰	۸	٪۳
جمع	۲۲۴	۱۰۰

بر این اساس گروه سنی ۴۰-۳۱ سال بیشترین سهم را به میزان ۵۱ درصد از جامعه آماری به خود اختصاص داده است.



❖ سابقه کار جامعه در گروه کمتر از ۵ سال تجربه کاری شامل ۱۳ نفر (۶ درصد)، ۶-۱۰ سال سابقه ۱۷ نفر (۷ درصد)، ۱۴-۱۱ سال سابقه ۹۲ نفر (۴۱ درصد)، ۲۰-۱۶ سال سابقه ۵۱ نفر (۲۳ درصد) و در گروه بیش از ۲۰ سال سابقه ۵۱ نفر (۲۳ درصد)، مطابق جدول شماره ۴ می باشد.

جدول (۴) میزان سابقه کاری جامعه آماری

سابقه کاری	تعداد	درصد
کمتر از ۵ سال	۱۳	٪۶
۶-۱۰	۱۷	٪۷
۱۱-۱۵	۹۲	٪۴۱
۱۶-۲۰	۵۱	٪۲۳
بیش از ۲۰ سال	۵۱	٪۲۳
جمع	۲۲۴	۱۰۰

بر این اساس گروه با سابقه کاری ۱۱-۱۵ سال بیشترین سهم را به میزان ۴۱ درصد از جامعه آماری به خود اختصاص داده است.

❖ میزان آشنایی جامعه با فناوری اطلاعات در گروه با آشنایی خیلی کم شامل ۶ نفر (۳ درصد)، مبتدی ۱۳ نفر (۶ درصد)، متوسط ۱۰۳ نفر (۴۶ درصد)، خوب ۸۸ نفر (۳۹ درصد) و پیشرفته ۱۴ نفر (۶ درصد)، مطابق جدول شماره ۵ می باشد.

جدول (۵) میزان آشنایی با فناوری اطلاعات جامعه آماری

میزان آشنایی با فناوری اطلاعات	تعداد	درصد
خیلی کم	۶	٪۳
مبتدی	۱۳	٪۶
متوسط	۱۰۳	٪۴۶
خوب	۸۸	٪۳۹
پیشرفته	۱۴	٪۶
جمع	۲۲۴	۱۰۰

بر این اساس گروه با میزان آشنایی متوسط بیشترین سهم را به میزان ۴۶ درصد از جامعه آماری به خود اختصاص داده است.



- ❖ سطح تحصیلات جامعه در گروه دیپلم ۲۵ نفر (۱۱ درصد)، فوق دیپلم ۲۲ نفر (۱۰ درصد)، لیسانس ۱۰۴ نفر (۴۶ درصد)، فوق لیسانس ۶۴ نفر (۲۹ درصد) و دکترای ۹ نفر (۴ درصد)، مطابق جدول شماره ۶ می باشد.

جدول (۶) سطح تحصیلات جامعه آماری

سطح تحصیلات	تعداد	درصد
دیپلم	۲۵	۱۱
فوق دیپلم	۲۲	۱۰
لیسانس	۱۰۴	۴۶
فوق لیسانس	۶۴	۲۹
دکتری	۹	۴
جمع	۲۲۴	۱۰۰

بر این اساس نتایج میزان تحصیلات لیسانس با ۴۶ درصد بیشترین سهم از جامعه آماری را به خود اختصاص داده است.

#### ۲-۴. یافته های تحلیلی

- ❖ به منظور تعیین همبستگی بین فناوری اطلاعات و ابعاد توانمندسازی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که مطابق جدول شماره ۷ می باشد.



جدول (۷) ضريب همبستگى اسپيرمن بين فناورى اطلاعات و ابعاد توانمندسازى

متغير	تعداد پاسخ دهنده	ضريب همبستگى اسپيرمن	Sig	نتيجه
شاىستگى	۲۲۴	۰/۶۱۲	۰/۰۰۰	رابطه مستقيم و معنى دار
خودمختارى	۲۲۴	۰/۸۲	۰/۰۰۰	رابطه مستقيم و معنى دار
تاثير گذارى	۲۲۴	۰/۶۱	۰/۰۰۰	رابطه مستقيم و معنى دار
معنى دار بودن	۲۲۴	۰/۷۲	۰/۰۰۰	رابطه مستقيم و معنى دار
اعتماد	۲۲۴	۰/۷۴	۰/۰۰۰	رابطه مستقيم و معنى دار

از نظر مشاركت كندگان در پژوهش، همبستگى مثبت و معنى دارى بين استفاده از فناورى هاى اطلاعات و ابعاد توانمند سازى كارشناسان وجود دارد، يعنى در صورتى كه از فناورى هاى اطلاعات براى انجام فعاليت هاى سازمانى استفاده شود اين امر مى تواند به مديران كمك كند تا با برنامه ريزى مناسب از اين فناورى ها در برنامه ها و راهبردهاى توانمندسازى كاركنانشان استفاده نمايند.

❖ همچنين به منظور بررسى ميزان تاثير فناورى اطلاعات بر ابعاد توانمندسازى از آزمون رگرسيون مطابق جداول شماره ۸ الى ۱۲ استفاده شده است.

جدول (۸) ضريب تاثير بين فناورى اطلاعات و متغير وابسته شاىستگى از ابعاد توانمندسازى

متغير	خطاى معيار	بر آورد استاندارد $\beta$	مقدار $t$	p-مقدار
ثابت	۰/۱۶۸	-	۶/۱۴۸	۰/۰۰۰
فناورى اطلاعات	۰/۰۵۷	۰/۲۵	۳/۹۳	۰/۰۰۰

بر اساس نتيجه اين آزمون، فناورى اطلاعات با بتاى ۰/۲۵ بر متغير شاىستگى كارشناسان تاثير دارد.

جدول (۹) ضريب تاثير بين فناورى اطلاعات و متغير وابسته خودمختارى از ابعاد توانمندسازى

متغير	خطاى معيار	بر آورد استاندارد $\beta$	مقدار $t$	p-مقدار
ثابت	۰/۲۴	-	۴/۹۲	۰/۰۰۰
فناورى اطلاعات	۰/۰۵۸	۰/۴۹	۸/۵۵	۰/۰۰۰

بر اساس نتيجه اين آزمون، فناورى اطلاعات با بتاى ۰/۴۹ بر متغير خودمختارى كارشناسان تاثير دارد.





جدول (۱۰) ضريب تأثير بين فناوري اطلاعات و متغير وابسته تأثيرگذاري از ابعاد توانمندسازي

مقدار-p	مقدار t	بر آورد استاندارد $\beta$	خطای معيار	متغير
۰/۰۰۰	۷/۴۷	-	۰/۴۱۹	ثابت
۰/۰۰۰	۱/۹۲	۰/۱۲	۰/۱	فناوري اطلاعات

بر اساس نتيجه اين آزمون، فناوري اطلاعات با بتای ۰/۱۲ بر متغير تأثيرگذاري کارشناسان تأثير دارد.

جدول (۱۱) ضريب تأثير بين فناوري اطلاعات و متغير وابسته معني داري از ابعاد توانمندسازي

مقدار-p	مقدار t	بر آورد استاندارد $\beta$	خطای معيار	متغير
۰/۰۰۰	۴/۰۸۵	-	۰/۴۱	ثابت
۰/۰۰۰	۴/۲۱۸	۰/۲۷	۰/۰۹۸	فناوري اطلاعات

بر اساس نتيجه اين آزمون، فناوري اطلاعات با بتای ۰/۲۷ بر متغير معني داري کارشناسان تأثير دارد.

جدول (۱۲) ضريب تأثير بين فناوري اطلاعات و متغير وابسته اعتماد از ابعاد توانمندسازي

مقدار-p	مقدار t	بر آورد استاندارد $\beta$	خطای معيار	متغير
۰/۰۰۰	۷/۸۰۱	-	۰/۲۸	ثابت
۰/۰۰۰	۴/۵۰	۰/۲۹	۰/۰۶۸	فناوري اطلاعات

بر اساس نتيجه اين آزمون، فناوري اطلاعات با بتای ۰/۲۹ بر متغير اعتماد کارشناسان تأثير دارد.

❖ به منظور رتبه‌بندی ابعاد توانمندسازي نیز از آزمون فریدمن استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول شماره ۱۳ نشان داده شده است.



جدول (۱۳) رتبه بندی ابعاد توانمند سازی بر اساس آزمون فریدمن

متغیر	تعداد پاسخ‌دهنده	میانگین رتبه
شایستگی	۲۲۴	۳,۴۹
خودمختاری	۲۲۴	۲,۷۱
تاثیر گذاری	۲۲۴	۲,۶۶
معنی دار بودن	۲۲۴	۳,۲۲
اعتماد	۲۲۴	۲,۹۳

بر اساس نتیجه این آزمون، بعد شایستگی به میزان ۳,۴۹ بالاترین اولویت را در توانمندسازی کارکنان داشته است.

۵- نتیجه گیری

با توجه به یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت که بین فناوری اطلاعات و توانمند سازی کارشناسان سازمان تامین اجتماعی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. همچنین فناوری اطلاعات بر تمامی ابعاد توانمندسازی (شایستگی، خودمختاری، تاثیرگذاری، معنی دار بودن، اعتماد) تاثیر دارد. کارشناسان سازمان تامین اجتماعی در بعد شایستگی نسبت به دیگر ابعاد توانمندسازی، توانمندتر بوده و در ابعاد معنی داری، اعتماد و خودمختاری در مرتبه های بعدی قرار گرفته اند. در بعد تاثیرگذاری در پایین ترین حد توانمندی قرار داشتند. بر این اساس کارشناسان سازمان تامین اجتماعی احساس می کنند که از قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفقیت آمیز یک کار بهره مندند و احساس برتری شخصی می کنند (شایستگی). برای اهداف و فعالیتی که به آن اشتغال دارند ارزش قائلند و اقدامات و تلاش های آنان از جنس آرمان ها و استانداردهای آنهاست (معنی داری) و همچنین اعتقاد پیدا می کنند که دیگر کارکنان و مدیران به موفقیت و کامیابی آنها توجه دارند (اعتماد) و قادرند به میل خود اقدامات ابتکاری انجام دهند، تصمیم های مستقل اتخاذ کنند و افکار جدید را بیازمایند (خودمختاری). و نهایتاً بر این باورند که می توانند با تحت تاثیر قرار دادن محیط یا نتایج کار، موجب ایجاد تغییر شوند و نظر و ایده شان در جهت انجام وظایف و امور مورد توجه مدیران قرار گیرد (تاثیرگذاری).

درمقایسه نتایج این پژوهش با تحقیقات گذشته مشخص گردید نتایج تحقیقات هم راستای هم بوده و تاثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان در سازمان های مختلف مشاهده شده است. نتایج این پژوهش هم راستای مطالعه آقای اردشیری و حمیدی بوده و تمامی این پژوهش ها، فناوری اطلاعات را به عنوان متغیر تاثیر گذار در توانمند سازی کارکنان محسوب می نمایند. همچنین ضرایب همبستگی به دست آمده میان فناوری اطلاعات و ابعاد پنج گانه توانمند سازی نشان داد که رابطه قوی میان این دو متغیر در سازمان تامین اجتماعی وجود دارد و این نکته ای است که در مطالعات گذشته و در سازمان های دیگر به این شدت مشاهده نشده است. نتایج پژوهش، تحقیقات آقای بوگلا و سموچ و میشرای و اسپرینزر را تأیید می نماید. به طور خلاصه، مقایسه نتایج این پژوهش با سایر مطالعات به تفکیک متغیرهای پژوهش به شرح جدول شماره ۱۴ می باشد.



جدول (۱۴) مقایسه نتایج پژوهش حاضر با سایر تحقیقات به تفکیک متغیرهای پژوهش

شماره	فرضیه	تأیید	رد	تحقیقات همگون
۱	فناوری اطلاعات بر شایستگی کارشناسان سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.	✓		فضل الله اردشیری (۱۳۸۹)
۲	فناوری اطلاعات بر خود مختاری کارشناسان سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.	✓		محسن حامدی (۱۳۸۹) بوگلا و سموچ (۲۰۰۴)
۳	فناوری اطلاعات بر تاثیر گذاری کارشناسان سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.	✓		کانگر و کانگو (۱۹۸۸)
۴	فناوری اطلاعات بر معنی دار بودن کارشناسان سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.	✓		میشرا و اسپریتزر (۱۹۹۷) حمیدی و همکاران (۱۳۸۸)
۵	فناوری اطلاعات بر اعتماد کارشناسان سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد.	✓		میشرا و اسپریتزر (۱۹۹۷)

منابع

۱. Quinn R.E & Spreitzer G. The Road to Empowerment: seven Question every leader should consider. Organizational dynamic (۱۹۹۷). ۲۶:۲. pp:۳۷-۵۱.
۲. Ahmadi M. The effect of information technology, information systems, on market share, access to resources and time to do things (۲۰۰۲). M.A. Thesis, University of Tarbiat Modarres, Faculty of Humanities, Tehran.
۳. Farahani M. Effect of information technology on the empowerment of the employees' social security organization in Qom (۲۰۰۴). M.A. Thesis, Tehran, Tehran University.
۴. Hamed M. Effect of IT on employee empowerment in ministry of Economic Affairs and Finance (۲۰۱۰). M.A. Thesis, Islamic Azad University Central Tehran Branch
۵. Ardeshiri f. Effect of IT on employee empowerment in ministry of education (۲۰۱۰). M.A. Thesis, Islamic Azad University Central Tehran Branch
۶. Hamidi M et al. Effect of IT on employee empowerment in library of Azad University. Danesh shenasi (۲۰۰۹). ۲(۵).
۷. Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of Management Review (۱۹۸۸). ۱۳. pp: ۴۷۱-۴۸۲.
۸. Bogler R, Somech A. Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, Teaching and Teacher Education. (۲۰۰۴). ۲۰. Pp:۲۷۷-۲۸۹.



۹. Spreitzer GM, Mishra. A Survivor Responses to Downsizing: the mitigating effects to trust and empowerment. Southern California studies center.(۱۹۹۷).

۱۰. Ansari M & Seddighani S J. Total quality management and information technology, functions and relations. Industrial Management (۲۰۰۱). ۵(۵).PP: ۷۱-۹۰.

۱۱. Cooper R B W. Information technology development creativity: A case study of attempted radical change (۲۰۰۰). ۲۴(۲).pp: ۲۴۵-۲۷۴.

۱۲. Dewett T & Jones G R The role of information technology in organization: A review model and assessment. Journal of Management (۲۰۰۱). ۲۷(۳).pp: ۳۱۳-۳۴۶.

۱۳. Heim GR & Peng DX. The impact of information technology use on plant structure, practices, and performance: An exploratory study. Journal of Operations Management (۲۰۱۰). ۲۸.pp: ۱۴۴-۱۶۲.

۱۴. Cameron KS, Quinn RE. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework (۲۰۰۵). Jossey-Bass, Revised Edition.

۱۵. Thomas KW, Velthouse BA . Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. Academy Of Management Journal (۱۹۹۰). ۱۵(۴).pp:۶۶۶- ۶۸۱.

۱۶. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. The Academy of Management Journal (۱۹۹۵). ۳۸(۵).pp:۱۴۴۲-۱۴۶۵.