

بررسی رابطه بین توانمند سازی کارکنان و پذیرش فناوری اطلاعات در کارکنان بانک های دولتی

بهزاد زارعیان مراد آبادی^۱، معصومه محمدی گلباغی^۲، فرزاد رستمی خرم آبادی^۳

۱. کارشناس ارشد حسابداری، رئیس پست بانک مرکزی شهرستان دلفان، لرستان، ایران. (نویسنده مسئول)

۲. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، دلفان، لرستان، ایران.

۳. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، دلفان، لرستان، ایران.

مجله پیشرفت های نوین در علوم رفتاری، دوره دوم، شماره هشتم، خرداد ماه ۱۳۹۶، صفحات ۴۳-۵۳

چکیده

این پژوهش با هدف رابطه بین توانمند سازی کارکنان و پذیرش فناوری اطلاعات در کارکنان بانک های دولتی انجام گردید. روش پژوهش توصیفی از نظر نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان بانک های دولتی می باشد حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۰۰ نفر زن و ۷۵ نفر مرد تعیین شد؛ که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه های استاندارد توانمند سازی اسپریتزر (۱۹۹۵) و پرسشنامه پذیرش فناوری اطلاعات دیویس (۱۹۸۶) بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون به روش گام به گام توسط نرم افزار آماری SPSS استفاده گردید. نتایج نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین توانمند سازی کارکنان و پذیرش فناوری اطلاعات وجود دارد، همچنین از بین ابعاد توانمند سازی، بعد احساس معنی داری در شغل از قابلیت پیش بینی کنندگی توانمند سازی کارکنان به میزان ۳۱ درصد برخوردار بود.

کلیدواژه ها: توانمند سازی، فناوری اطلاعات، کارکنان.

مقدمه

یکی از جدیدترین مدل‌ها درباره پذیرش فناوری، نظریه یکپارچه پذیرش و استفاده از فناوری اطلاعات است که توسط ونکاتاش، موریس و همکاران در سال ۲۰۰۳ ارائه و آزموده شد که حاصل تلفیق سازه‌های اصلی چندین مدل مشهور در زمینه پذیرش فناوری از جمله مدل پذیرش فناوری، نظریه نشر نوآوری، نظریه عمل مستدل، نظریه رفتار هدایت شده، نظریه شناخت اجتماعی، مدل انگیزشی و ... است. هدف نظریه یکپارچه، رسیدن به یک دیدگاه واحد درباره پذیرش کاربران است. این نظریه شامل چهار متغیر مستقل موثر در تمایل و استفاده از فناوری است. انتظار اجرا میزانی که فرد معتقد است که استفاده از یک سیستم به وی کمک خواهد کرد تا در عملکرد شغلی خود به منافع ناآید و می تواند بطور مستقیم و غیر مستقیم نیات رفتاری را تحت تاثیر قرار دهد. انتظار تلاش میزان آسانی مربوط به استفاده از سیستم است، این عامل در مدل پذیرش فناوری (TAM) به عنوان "درک سهولت استفاده" بکار می رود و در نظریه های فوق ثابت شده که هر چه یادگیری یک سیستم آسان تر باشد، بیشتر و سریعتر مورد پذیرش استفاده کنندگان قرار می گیرد. اثرات اجتماعی میزانی که یک فرد درک می کند که افراد مهم دیگر معتقدند که او باید از سیستم جدید استفاده کند. این عامل در مدل TAM به عنوان "هنجار ذهنی" بکار رفته بود و تاثیر آن در پذیرش به اثبات رسیده بود. شرایط تسهیل گر میزانی که فرد معتقد است در صورت استفاده از یک سیستم زیرساخت های فنی و سازمانی مناسب برای پشتیبانی او موجود است و بطور مستقیم رفتار استفاده واقعی را تحت تاثیر قرار میدهد (ونکاتاش و همکاران، ۲۰۰۳)

توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیکهای موثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و تواناییهای فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است. در این پژوهش با یک رویکرد کاربردی به مفهوم توانمندسازی کارکنان و فناوری اطلاعات در کارکنان بانکهای شهرستان دلفان به توضیح و تبیین ابعاد این مفهوم پرداخته شده است. تعاریف، ویژگیهای سازمانی کارکنان توانمند، عوامل موثر بر توانمندسازی دستاوردها و موانع موجود در سازمانها مقولاتی است که در این نوشتار به آن پرداخته شده است. در این پژوهش سعی بر این بوده است که با پرهیز از بحثهای پراکنده و حاشیه ای برای سازمانی که مدیریت آن درصدد بهبود تواناییهای کارکنان خویش است، چارچوبها و روشهای دستیابی به این هدف تبیین شود. این تحقیق باهدف بررسی رابطه بین توانمند سازی کارکنان و پذیرش فناوری اطلاعات در کارکنان بانکهای دولتی انجام گرفت.

پیدایش پذیرش فناوری اطلاعات، شتاب بیشتری به تحولات جهان در عصر اطلاعات و دانایی داده و عرصه های مختلف زندگی جوامع را تحت تاثیر قرار داده است. فناوری اطلاعات و ارتباطات برای بهبود بهره وری و بالا بردن کیفیت زندگی مسئله مهمی برای کشورهای در حال توسعه می باشد. پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات ابزاری توانمند و موثر در توسعه کشورهای دنیاست

و نقش تعیین کننده ای در سازمانها و نهادهای دولتی دارد از جمله ارتقا کیفیت، تسهیل خدمات به مشتریان، کاهش هزینه و افزایش مشارکت (میرخانی، ۱۳۸۵).

دولت با اعتقاد به توانمند سازی و اثربخشی سازمانهای غیردولتی و درک نقش و جایگاه آنها، بخش هایی از مسئولیت های خود را خواسته یا ناخواسته به سازمانهای غیردولتی واگذار کرد. بدین منظور سازمانهای غیردولتی به مثابه ابزارهای جدیدی برای جلب مشارکت مردم در تعیین سرنوشت خویش اهمیت یافته اند. این سازمانها با نقش واسطه ای خود میان مردم و دولت حوزه هایی از عرصه عمومی را در حیات اجتماعی جوامع تعریف کرده اند (قلفی، ۱۳۸۴). پذیرش یک پدیده چند بعدی است و شامل مجموعه وسیعی از متغیرهای کلیدی می باشد که برخی از آنها شامل ادراکات، اعتقادات، نگرشها، ویژگیهای افراد و میزان درگیری با فناوری اطلاعات است (چانگ و چی یونگ، ۲۰۰۱). پذیرش کاربران به عنوان «علاقه مشهود در بین یک گروه برای استفاده از پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات به منظور انجام وظایفی که این فناوریها برای پشتیبانی از آن وظایف طراحی شده اند»، تعریف می شود (دیلون و موریس، ۱۹۹۶).

یکی از جدیدترین مدلها درباره پذیرش فناوری، نظریه یکپارچه پذیرش و استفاده از فناوری اطلاعات است که توسط ونکاتش، موریس و همکاران در سال ۲۰۰۳ ارائه و آزموده شد که حاصل تلفیق سازه های اصلی چندین مدل مشهور در زمینه پذیرش فناوری از جمله مدل پذیرش فناوری، نظریه نشر نوآوری، نظریه عمل مستدل، نظریه رفتار هدایت شده، نظریه شناخت اجتماعی، مدل انگیزشی و ... است. هدف نظریه یکپارچه، رسیدن به یک دیدگاه واحد درباره پذیرش کاربران است. این نظریه شامل چهار متغیر مستقل موثر در تمایل و استفاده از فناوری است. نیت رفتاری یا قصد استفاده کاربر از کامپیوتر میزان احتمال بکارگیری سیستم توسط فرد است درواقع بیانگر شدت نیت و اراده فردی برای انجام رفتار هدف است (همان منبع). رابطه نیت رفتاری با متغیر وابسته رفتار استفاده از فناوری نشان میدهد، افراد تمایل دارند در رفتارهایی درگیر شوند که قصد انجام آنها را دارند (کنر و آرمیتاژ، ۱۹۹۸) بنابراین رفتار استفاده از پذیرش فناوری همیشه بعد از نیت رفتاری و متصل به آن است. متغیر وابسته رفتار استفاده از فناوری به معنی میزان استفاده واقعی کاربران از سیستم است. نیت رفتاری به رفتارهایی اشاره دارد که افراد جهت استفاده از پذیرش فناوری اطلاعات از خود بروز می دهند و به عنوان معرف مناسبی برای بررسی و پیش بینی رفتار کاربردی یک سیستم یا فناوری خاص است.

توانمندسازی همچنین تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیمهایی که بر فعالیتهای آنان تاثیر گذار است. از این طریق میتوانیم فرصت هائی را برای افراد فراهم آوریم تا نشان دهند که می توانند ایده های خوبی آفریده و به آن جامه عمل بپوشانند (جان اسمیت، ۲۰۰۰). توانمندسازی به این معنا است که افراد را به طور ساده تشویق کنیم تا نقش فعال تری در کار خود ایفا کنند و تا آنجا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیتهای خویش را بر عهده بگیرند و در نهایت به حدی از توان برسند که بدون مراجعه به مسئول بالاتر بتوانند تصمیماتی کلیدی اتخاذ نمایند (باقریان، ۱۳۸۱). توانمندسازی فراهم آوردن ابزار لازم برای افراد به گونه ای است که برای آنها قابل فهم باشد و بتوانند از آن در جهت مصالح خود استفاده کنند (نیکل، ۱۹۹۵). در فرهنگ لغت ویستر از

توانمندسازی به عنوان تفویض اختیار یا اعطای قدرت قانونی به سایرین تعبیر شده است. کانگر و کانگو معتقدند هر گونه استراتژی یا تکنیک مدیریتی که به افزایش حق تعیین سرنوشت و کیفیت نفس کارکنان منجر شود توانمندسازی آنها را در پی خواهد داشت. یکی از عوامل موثر بر پذیرش فناوری اطلاعات استفاده از توانمندسازی کارکنان می باشد شاید بتوان بدون اغراق ادعا کرد که موفقیت هر سازمانی در مرحله اول در گرو انتخاب صحیح کارکنان و آموزش آنان و در مرحله دوم منوط به کارکرد اعضای آن است. آموزش و بهسازی باعث ایجاد بینش و بصیرت عمیق تر، دانش و معرفتی بالاتر و توانش و مهارتی بیشتر در انسانهای شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محول و در نتیجه کارایی و اثر بخشی بهتر و بیشتر می شود (سینجر، ۱۳۸۷). وتن و کمرون (۱۹۹۸) اظهار می دارند که از طریق توانمندسازی، مدیران واقعا اثربخشی خود را چند برابر خواهند کرد. آنها و سازمان های آنها کارآمدتر شده و می توانند طور دیگری باشند. با وجود اینکه اکثر مدیران توانمندسازی را مهارتی می دانند که باید اجرا و تجربه شود، اما اجرای واقعی آن در مدیریت امروزه، به ندرت صورت می گیرد (عبدلهی، ۱۳۸۵)

بلانچارد و همکاران (۱۹۹۶) اولین کلید توانمندسازی سهیم کردن همه کارکنان در انواع اطلاعات می دانند: اطلاعات راجع به چگونگی انجام کارها، سوددهی، ضایعات، بودجه، سهم بازار، بهره وری، نواقص و نظایر آن، آنها بیان می دارند که کارکنان بدون اطلاعات نمی توانند مسئولانه عمل کنند. مدیران با دادن اطلاعات به کارکنان در آنان اعتماد به وجود نمی آورند با دادن اطلاعات به افراد، آنان احساس می کنند که مورد اعتمادند. از آنجا که انسانها بعنوان ارزشمندترین سرمایه سازمانها هستند، توانمندسازی مفهومی است که می تواند هم منافع سازمانی را تامین کند و هم احساس مالکیت و سرافرازی را در کارکنان ایجاد کند. توانمندسازی ظرفیت های بالقوه را برای بهره برداری از سرچشمه توانایی انسانها که از آن استفاده کامل نمی شود در اختیار می گذارد. کارکنان توانمند به سازمان و خودشان نفع می رسانند (عبدلهی، ۱۳۸۵) مهمترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان نیروی انسانی آن سازمان است؛ کیفیت و توانمندی نیروی انسانی مهمترین عامل بقا و حیات سازمان است. از نظر "دراکر" رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. توانمندسازی کارکنان محوری ترین تلاش مدیران در نوآوری، تمرکززدایی و حذف دیوان سالاری در سازمان ها می باشد (اسلامیه، ۱۳۸۸) این پژوهش بر آن شده است تا تاثیر مستقیم و غیر مستقیم توانمندسازی کارکنان را بر پذیرش فناوری اطلاعات در بین کارکنان بانکهای شهرستان دلفان لرستان بررسی کند. بنابراین چه بیان گردید سوال اصلی تحقیق این است که آیا بین توانمندسازی کارکنان و پذیرش فناوری اطلاعات در کارکنان بانکهای دولتی رابطه وجود دارد؟

ضرورت و اهمیت تحقیق

هر سازمانی که نیروی توانمندی داشته باشند مدیریت آن سازمان فارغ بال از مشکلات به فکر برنامه ریزی برای آینده سازمان، پیشرفت و توسعه مجموعه کاری خود و همچنین ارائه خدمت به کارکنان و ارباب رجوع خواهد بود. پس برای اینکه نیروی توانمند و توانا داشته باشیم باید از عقیده صاحب نظران، مدیران موفق سازمان های دیگر و محققان در این زمینه استفاده کرد. می توان گفت که شدت علاقه به توانمندسازی کارکنان در میان مدیران سازمانها و محققان بدون دلیل نیست (کانگر و کانانگو، ۱۹۸۸).

آنچه در حال حاضر مشهود است، عبارت است از اینکه استفاده از فناوری اطلاعات در آموزش راه ساده ای برای حل مشکلات ناشی از کم کاری ها نیست. همچنین از آن به عنوان راهی مستقیم برای ارتقای معیارهای عملکرد کارکنان نمی توان نام برد. سرمایه گذاری روی منابع فناوری اطلاعات و رشد هم زمان مهارت های کارکنان باید اثربخشی همه جانبه ی کارکنان را بالا ببرد. " سایمور پاپرت " دانشمند امریکایی معتقد است که قرار دادن کامپیوتر در مدارس مثل نصب کردن موتور جت در یک کالسکه است. با این کار کالسکه موقتاً سرعت زیادی پیدا می کند اما چند لحظه بعد، همه ی آن تخریب می شود (کنی، ۲۰۰۰).

مشکلات زیر را می توان از طریق توانمند سازی کارکنان و استفاده فناوری اطلاعات برطرف نمود:

با استفاده از مطالعات مهارت های مدیریت می توان که توانمندسازی زیردستان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی را اصلاح نمود. با استفاده از تجزیه و تحلیل قدرت کنترل در سازمان ها می توان سهم کردن کارکنان در قدرت و کنترل اثربخشی سازمانی و فناوری اطلاعات را افزایش می دهد. استفاده از فناوری اطلاعات توسط کارکنان هدف اصلی مدیریت برای تحقق هدف های سازمان است. انگیزش وسیله ای است که توسط آن این هدفها تحقق می یابند و پاداش ابزاری است که به وسیله آن انگیزش حاصل می شود. در این صورت انگیزش می تواند به صورت یک ابزار دست مدیر برای رسیدن به هدف های سازمانی دیده شود (افجه، ۲۰۰۲).

باتوجه به موارد فوق الذکر می توان گفت، اهمیت انجام این پژوهش عبارت است از:

- نتایج حاصله نقش مهمی در برنامه ریزی توسعه کارکنان بانک های شهرستان دلفان خواهد داشت.
- براساس یافته های بدست آمده کارکنان این سازمان بصورت مؤثرتری کار خواهند نمود.
- نتایج حاصله مورد استفاده سایر پژوهشگران قرار خواهد گرفت.

فرضیه های تحقیق

فرضیه کلی

بین توانمند سازی کارکنان و پذیرش فناوری اطلاعات در کارکنان بانکهای دولتی رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

- بین احساس معنی داری در شغل و پذیرش فناوری اطلاعات رابطه وجود دارد.
- بین احساس شایستگی در شغل و پذیرش فناوری اطلاعات رابطه وجود دارد.
- بین احساس داشتن حق انتخاب و پذیرش فناوری اطلاعات رابطه وجود دارد.
- بین احساس موثر بودن و پذیرش فناوری اطلاعات رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

با توجه به اینکه در این پژوهش از روشهای مطالعه کتابخانه ای و بررسی متون و نیز روشهای میدانی نظیر پرسشنامه استفاده شده است و هدف آن بررسی رابطه بین توانمند سازی کارکنان و پذیرش فناوری اطلاعات می باشد بنابراین می توان گفت که تحقیق حاضر، بر اساس ماهیت و یک روش تحقیق توصیفی - همبستگی و از نظر هدف یک تحقیق کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان بانک های دولتی می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی مورگان، ۱۰۳ نفر زن و ۷۵ مرد برآورد گردید که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند. که در هنگام تحویل پرسشنامه ها سه نفر از خانم های از تکمیل خودداری نمودند و پرسشنامه ها را باز نگرداندن و لذا نمونه همان ۱۰۰ نفر انتخاب شد.

برای اجرای هر نوع مطالعه تحقیقی، داده هایی جمع آوری می شود که با استفاده از آنها فرضیه ها مورد آزمایش قرار می گیرد. برای جمع آوری داده ها ابزار و روش های متعددی وجود دارد. هر یک از این ابزارها برای نوع مشخصی از داده ها مناسب است (جان بست، ۱۳۹۰) ابزار به وسیله یا وسایلی اطلاق می شود که با استفاده و از طریق اجرای آنها، اطلاعات جمع آوری می شود و شامل کلیه وسایلی است که پژوهش اقتضا می کند (دلاور، ۱۳۸۰).

ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش شامل پرسشنامه های زیر می باشد.

- پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک
- توانمندسازی اسپریتزر
- پذیرش فناوری اطلاعات دیویس (۱۹۸۶)

روش تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل داده های آماری و بررسی فرضیه های تحقیق با بهره گیری از نرم افزار آماری SPSS، از آماره های توصیفی و آزمون های استنباطی متناسب با نوع داده ها و متغیرها استفاده گردید، بدین ترتیب که ابتدا با استفاده از جداول توزیع فراوانی و نمودارهای ستونی به توصیف متغیرهای جمعیت شناختی آزمودنی ها پرداخته شد، برای استفاده مناسب از شاخص های توصیفی و آزمون های استنباطی مانند از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف توزیع متغیرهای مورد مطالعه مشخص گردید که با توجه به فاصله ای بودن مقیاس داده ها و نرمال بودن توزیع متغیرها در بخش توصیفی از شاخص های میانگین و انحراف معیار و در بخش استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد و برای تعیین سهم هر کدام از متغیرهای پیش بین (پذیرش فناوری اطلاعات) در تبیین تغییرات متغیر ملاک (توانمند سازی)، تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام به کار برده شد.

یافته های پژوهش

فرضیه کلی

بین توانمند سازی کارکنان و پذیرش فناوری اطلاعات در کارکنان بانکهای دولتی رابطه وجود دارد.

جدول ۱. ضریب همبستگی بین توانمند سازی کارکنان و پذیرش فناوری اطلاعات

متغیر	متغیر	ضریب همبستگی	تعداد	سطح معنی داری
X	Y	(r)	(n)	(sig)
توانمند سازی	پذیرش اطلاعات	۰/۳۴۸	۱۰۰	۰/۰۰۱

همان طوری که نتایج جدول ۱ نشان می دهد، ضریب همبستگی محاسبه شده (۰/۳۴۸) می باشد و معنی دار است. لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار می گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین توانمند سازی کارکنان و پذیرش فناوری اطلاعات رابطه مثبت مستقیم و معنی دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات توانمند سازی در بین کارکنان بانکهای دولتی، نمرات پذیرش اطلاعات آنان نیز افزایش می یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد.

فرضیه های جزئی

بین احساس معنی داری در شغل و پذیرش فناوری اطلاعات رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین شغل و پذیرش اطلاعات

متغیر	متغیر	ضریب همبستگی	تعداد	سطح معنی داری
X	Y	(r)	(n)	(sig)
شغل	پذیرش اطلاعات	۰/۴۵۴	۱۰۰	۰/۰۰۱

همان طوری که نتایج جدول ۲ نشان می دهد، ضریب همبستگی محاسبه شده ۰/۴۵۴ می باشد لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار می گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین احساس معنی داری در شغل و پذیرش فناوری اطلاعات در بین کارکنان رابطه مثبت مستقیم و معنی دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات بعد احساس معنی داری از ابعاد توانمند سازی در بین کارکنان بانکهای دولتی، نمرات پذیرش اطلاعات آنان نیز افزایش می یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد.

بین احساس شایستگی در شغل و پذیرش فناوری اطلاعات رابطه وجود دارد.

جدول ۳. همبستگی بین احساس شایستگی در شغل و پذیرش فناوری اطلاعات

متغیر	متغیر	ضریب همبستگی	تعداد	سطح معنی داری
X	Y	(r)	(n)	(sig)
احساس شایستگی	پذیرش فناوری اطلاعات	۰/۳۷۸	۱۰۰	۰/۰۶۴

همان طوری که نتایج جدول ۳ نشان می دهد چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین احساس شایستگی در شغل و پذیرش فناوری اطلاعات در بین کارکنان بانکهای دولتی رابطه مثبت مستقیم و معنی دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات بعد احساس شایستگی از ابعاد توانمند سازی در بین پذیرش فناوری اطلاعات، نمرات پذیرش فناوری اطلاعات کارکنان بانکهای دولتی نیز افزایش می یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد.

بین احساس داشتن حق انتخاب و پذیرش فناوری اطلاعات رابطه وجود دارد.

جدول ۴. همبستگی بین احساس داشتن حق انتخاب و پذیرش فناوری اطلاعات

متغیر	متغیر	ضریب همبستگی	تعداد	سطح معنی داری
X	Y	(r)	(n)	(sig)
احساس داشتن حق انتخاب	پذیرش فناوری اطلاعات	۰/۳۷۹	۱۰۰	۰/۰۵۹

همان طوری که نتایج جدول ۴ نشان می دهد، چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین احساس داشتن حق انتخاب و پذیرش فناوری اطلاعات در بین کارکنان بانکهای دولتی رابطه مثبت مستقیم و معنی دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات بعد احساس داشتن حق انتخاب از ابعاد توانمند سازی در بین کارکنان بانکهای دولتی، نمرات پذیرش فناوری اطلاعات آنان نیز افزایش می یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد.

بین احساس موثر بودن و پذیرش فناوری اطلاعات رابطه وجود دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین احساس موثر بودن و پذیرش فناوری اطلاعات

متغیر	متغیر	ضریب همبستگی	تعداد	سطح معنی داری
X	Y	(r)	(n)	(sig)
احساس موثر بودن	پذیرش فناوری اطلاعات	۰/۳۸۲	۱۰۰	۰/۰۶۷

همان طوری که نتایج جدول بالا نشان می‌دهد، چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بی بین احساس موثر بودن و پذیرش فناوری اطلاعات در بین کارکنان بانکهای دولتی رابطه مثبت مستقیم و معنی دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات بعد احساس موثر بودن از ابعاد توانمند سازی در بین کارکنان بانکهای دولتی، نمرات پذیرش فناوری اطلاعات آنان نیز افزایش می‌یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه گیری

در فرآیند تواناسازی، راهی به جز سهیم شدن و سهیم کردن در اطلاعات وجود ندارد. مدیر باید با نشر اطلاعات، درباره عملکرد سازمان نشان دهد که به هر یک از کارکنان اعتماد دارد و می‌خواهد از دانش و استعداد آنان استفاده کند. چرا که اعتماد برای یک سازمان توانمند ضروری است. مشارکت اطلاعاتی از جمله ابزارهای پر قدرت برای اعتماد سازی و القاء مسئولیت است. هر اطلاعاتی که پنهان ماند و یا احتکار شود، در آن حوزه تحرک و انگیزه ای از جانب اعضای گروه ها، پدیدار نخواهد شد. انتظار داریم چه نوع مسئولیت هایی در اثر مشارکت اطلاعات ایجاد شود؟ می‌خواهیم در کارکنان خط مقدم احساس مسئولیت نسبت به نتیجه کار پیدا شود، یعنی خود را مسئول بدانند که عملکرد مربوطه را ارتقاء دهند؛ در واقع باید همان احساس مسئولیتی را که در رهبر وجود دارد، در افراد هم بیدار شود، برای برآوردن این درخواست، باید به افراد، همان اطلاعاتی داده شود که در اختیار رهبران است. در این صورت آنها قادر به تصمیم گیری درباره امور مربوط به کسب و کار خواهند بود و همان تصمیم هایی را خواهند گرفت که رهبران می‌گیرند. در سرزمین توانا سازی سهیم شدن در اطلاعات یک رکن اساسی است. ایجاد محیطی توانمند، مؤثر و کارآمد که در آن کارکنان به عنوان نیروی محرکه اصلی و سرمایه های هوشمند به حساب آیند و همچنین ماندن در دنیای پویا، پیچیده، متلاطم و پر از رقابت امروزی، استفاده از سه کلید توان افزایی (سهیم کردن افراد در اطلاعات، تعیین محدوده خود مختاری و تیم سازی به جای سلسله مراتب)، کارساز و معجزه آفرین است.

پیشنهاد های مبتنی بر یافته های تحقیق

با توجه به تایید و نتایج یافته های حاصل از پژوهش میتوان پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه نمود:

- یاد بگیرید که گذشت داشته باشید و دیگران و عقاید آنها را تحمل کنید.
- تحمل نکردن دیگران و عقاید آن ها منجر به یاس، ناکامی و عصبانیت می شود. تلاش برای فهمیدن این که واقعا مردم چگونه فکر می کنند و چه احساسی دارند می تواند باعث شود که شما آن ها را بیشتر بپذیرید. خودتان را نیز باور داشته باشید و از خطای خود چشم پوشی کنید.
- محدودیت ها و ضعف های خود را بشناسید و آنها را قبول کنید
- بسیاری از ما برای خود اهداف دست نیافتنی، آرمان گرایانه و غیر منطقی تعیین می کنیم، در نتیجه هر قدر هم که کارایی و عملکرد ما بالا باشد یک نوع حس شکست یا عدم کفایت و صلاحیت در خود احساس می کنیم. این نکته ی مهم را

نباید فراموش کنیم که ما هرگز نمی توانیم کامل و بی نقص باشیم پس برای خود اهدافی تعیین کنید که دست یافتنی و قابل دستیابی باشند.

- یاد بگیرید که انتخاب خوب داشته باشید.
- آشفتگی، بی نظمی و عدم سازمان دهی در کارها و برنامه ها می تواند تولید استرس کرده، یا نقطه ای برای شروع آن باشد. در دست داشتن برنامه و طرح های متعدد که به صورت همزمان پیش می روند اغلب منجر به سردرگمی، فراموشی و احساس ترس از شکست طرح های نا تمام می شود. هر زمان که امکانش باشد طرح ها را یکی بعد از دیگری به انجام برسانید. به این صورت که طرحی را شروع کرده، روی آن کار کنید تا تمام شود.
- یاد بگیرید که روش شما برای استراحت و آرامش، منظم و عاری از دآوری های آرام بخش و مسکن باشد.
- مدیتیشن (مراقبه و تفکر) یوگا یا هر نوع از فنون مربوط به آرامش ذهن را می توان از معلمان مربیان مختلف و روان پزشکانی که به صورت رسمی تایید شده اند و مجوز دارند فرا گرفت

منابع

- باقریان، م (۱۳۸۱). تجزیه و تحلیل تأثیر فرهنگ سازمان بر ساختار سازمان در استان کرمان، پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی
- دلاور، علی (۱۳۸۰). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: انتشارات ویرایش.
- سرمد، زهره: بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۳). روشهای تحقیق در علوم رفتاری. تهران: نشر آگاه.
- صفاری، مرجان (۱۳۸۶). مقایسه ابعاد سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی "کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران
- طاهری، فاطمه (۱۳۸۴). یادگیری سازمانی - پارادایم جدید در مدیریت، مجله ی تدبیر، ۱۶: ۱۷۶-۱۶۱.
- عارفه، فدوی (۱۳۷۵). مدیر و استاندارد کردن، تنوع گرایی و ساده گرایی، مجله تدبیر، شماره ۶۵، شهریور ۷۵.
- عبدالمی، سامان (۱۳۸۵). فناوری اطلاعات و مهندسی مجدد منابع انسانی، مجله تدبیر، شماره ۹۴، ص ۴۱.
- قلفی، ع (۱۳۸۴). خطاهای تصمیم گیری مدیران، مجله دانش مدیریت، شماره ۵۰، ص ۶۸.
- میرخانی، س (۱۳۸۵) "تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم"، چاپ دوم، تهران، دانشگاه تهران، ۳۹-۳۳.
- Conger, c., and Kanangv, s. (1988). "Self efficacy: the exercise of control" W.H. Freeman (New York). 100-151-517
- Chang, G., Chyyvng, D. (2001). "Research as Development: Evaluating a Learning Organization Implementation."

- Dillon, H., Morris, A. (1966). "The empowerment approach to social work practice: Building the beloved community (2 ended)" New York: Columbia University press.
- Vnktash, F., et al. (2003). "The power of learning: A Guide to Competitive Advantage" London, Institute of personnel and development (IPD).
 - Kunar, L., Armitage, T. (1998). "Organization response to crisis: the role of mutual trust and top management team" Ph.D. dissertation, university of Michigan.

