

IT و توانمندسازی کارکنان در رسانه ملی

❖ محمدعلی زالی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی

چکیده

شیوه‌های سنتی انگیزش که متناسب با نیاز سازمان‌ها به نیروی یدی کارکنان طراحی شده بودند با شرایط کنونی چندان سازگار نیستند. تحقیق حاضر به توصیف و تحلیل «توانمندسازی» که به عنوان شیوه مناسب انگیزش در عصر حاضر شناخته شده است، می‌پردازد. توانمندسازی نیروی انسانی یکی از اعجاز‌آورترین رویکردهای توسعه منابع انسانی است که منجر به بالندگی نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌شود.

توانمندسازی یک حرکت دائمی است و اهمیت آن همواره رو به افزایش است؛ چرا که اساس توسعه در کسب و کار امروز، همگام‌بودن با تغییرات اجتماعی، دستاوردهای فناوری و تقاضای محیط رقابتی است. سازمان‌ها نیازمند افرادی هستند که بتوانند بهترین استفاده را از فناوری‌های پیشرفته ارائه دهند و نوآوری‌ها را بیابند و بتوانند محصولات و خدمات خود را بهبود بخشند.

بر این اساس، این پژوهش در پی تأثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران است. بدین منظور، ابتدا میزان کاربرد فناوری اطلاعات را در سازمان مورد مطالعه قرار داده، پس از اطمینان یافتن از کاربرد آن، اثرات فناوری اطلاعات را بر توانمندسازی شغلی کارکنان بررسی کرده‌ایم.

در این راستا، ابتدا شاخص‌های مرتبط با توانمندسازی شغلی کارکنان سازمان را شناسایی کردیم. این شاخص‌ها عبارتند از: بهبود کیفیت عملکرد کارکنان، استقلال و آزادی کارکنان، افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان، افزایش تنوع شغلی کارکنان، افزایش خودکنترلی کارکنان و توسعه حرفه‌ای کارکنان.

پس از مرور ادبیات نظری، مؤلفه‌های فناوری اطلاعات و توانمندسازی استخراج شدند و به‌وسیله پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفتند. نتایج تحقیقات حاکی از رابطه میان فناوری اطلاعات و توانمندسازی و نیز مؤلفه‌های این دو مفهوم است.

بیان مسئله

الگوی قدیمی مدیریت خودکامه امروزه در اغلب سازمان‌ها منسوخ شده است. سازمان‌های امروزی نه تنها به دانش و اطلاعات بسیاری نیاز دارند، بلکه به استقلال، خودتکایی، اعتماد به نفس، خلاقیت و اتکای بیشتری نیازمندند. این سخن بدان معنی است که در بخش‌های وسیعی از سازمان‌های امروزی به اشخاص توانمندی نیاز است که توانمندی خود را باور داشته باشند. در همین ارتباط هرچه شمار انتخاب‌ها و تصمیماتی که باید در سازمان اتخاذ شود زیادتر باشد، نیاز به افراد توانمند بیشتر می‌شود. (نصر اصفهانی، ۱۳۸۳)

توانمندسازی یک حرکت دائمی است که اهمیت آن همواره رو به افزایش است. توانمندسازی اساس توسعه در کسب و کار امروز است که همگام با تغییرات اجتماعی، دستاوردهای فناوری و تقاضای محیط رقابتی در حال پیشرفت است (smith، 2000). چالش‌های محیطی عصر حاضر از نظر پیشرفت سریع فناوری، افزایش انتظارات مشتریان و ضرورت انعطاف‌پذیری، سازمان‌ها را به جست‌وجوی راهی برای تداوم بقای خود وادار کرده است. در این میان بسیاری از سازمان‌ها راه‌حل را اجرای برنامه توانمندسازی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند با اجرای این برنامه‌ها، ضمن اصلاح متغیرهای مؤثر بر احساس افراد و توانمندسازی فرد بر موانع غلبه کنند و زمینه لازم را برای پرورش کارکنان توانمند به‌وجود آورند. (اسکندری، ۱۳۸۳)

سازمان‌ها به‌منظور پاسخگویی به موقع بر فشارهای محیطی به انعطاف‌پذیری نیاز دارند. طبق تئوری «تکامل زیست‌محیطی» محیط‌های متغیر و نامطمئن، سازمان‌های مختلف و متنوعی را می‌طلبند که همزمان با تغییرات محیطی از انعطاف‌پذیری بالایی برخوردار باشند. توانمندسازی، شرایط انعطاف‌پذیری در تغییرات داخلی سازمان را فراهم و موجب انطباق ارگانیک سازمان‌ها با تغییرات می‌شوند. (مزیدآبادی، ۱۳۸۳)

امروزه در شکل سنتی سازمان‌های دارای ساختار سلسله‌مراتبی و قدرت متمرکز در رأس هرم، تغییرات عمده‌ای در حال رخ دادن است. به اعتقاد بسیاری از مدیران عالی، در محیطی که شدت رقابت جهانی و فناوری‌های نوین از

ویژگی‌های آن به‌شمار می‌آید، دست‌برداشتن از کنترل متمرکز باعث افزایش انعطاف‌پذیری سازمان‌ها می‌شود. در این میان، توانمندسازی کارکنان، مهم‌ترین فلسفه فقدان متمرکز است. (Forrester، 2000)

هدف توانمندسازی این است که مغزهای افراد را همانند بازوآنهاش به‌کار اندازد. توانمندسازی یک حس درونی در افراد است که باعث می‌شود آنها به‌طور مستقل تصمیماتی را در فرایند کاری خویش اتخاذ کنند.

توانمندسازی به عنوان شیوه نوین ایجاد انگیزش به یکی از داغ‌ترین مباحث روز مدیریت مبدل شده است. در عصر برتری رقابتی سازمان‌های یادگیرنده، پژوهشگران و مدیران نسبت به توانمندسازی و اقدامات مدیریتی مبتنی بر آن، علاقه روزافزونی نشان داده‌اند. این علاقه از چندین عامل مهم ناشی شده است:

– اول آنکه توانمندسازی می‌تواند در ترویج فرهنگ یادگیری فردی نقشی مهم ایفا کند. (Luthans، 1998)

– دوم آنکه تحقیقات نشان داده است که اثربخشی مدیران به میزان تصمیم قدرت از سوی آنها افزایش خواهد یافت. به عبارت دیگر، قدرت واقعی یک مدیر در آن است که آن را در اختیار افرادی قرار دهد که برای به‌کارگیری آن در موقعیت بهتری قرار دارد. (Gordon، 1996)

– سوم آنکه توانمندسازی باعث افزایش انگیزش کارکنان می‌شود. آنها در پرتو قدرت به‌دست‌آمده قادر خواهند بود اثربخشی خود را بهبود بخشیده، قوه خلاقیت خود را به‌کار بگیرند و شیوه انجام کارها را خود انتخاب کنند. (Daft، 1999)

ابهام‌های فراوانی پیرامون نقش فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان صداوسیما وجود دارد و همواره یکی از چالش‌های اصلی سازمان این است که فعالیت‌های بخش‌های گوناگون سیستم را به‌گونه‌ای طراحی کند که بتواند در دنیای پرتحول امروز، توانمندسازی کارکنان را افزایش دهد و در این راستا بتواند از فناوری اطلاعات به عنوان ابزاری مؤثر استفاده کند. در حال حاضر، بسیاری از تلاش‌هایی که در زمینه توانمندسازی کارکنان در بخش‌های دولتی صورت می‌گیرد، با فقدان موفقیت روبه‌روست، زیرا تولید فکر و خلاقیت، هماهنگی با این

تغییرات و ایجاد تغییرات نو، نیاز به توانمندی ویژه‌ای در حیطه‌های گوناگون، با استفاده از فناوری اطلاعات دارد.

به‌طور کلی می‌توان مطرح کرد که فناوری به‌منظور ایجاد ارتباط مؤثر از راه دور، دسترسی به اطلاعات و جلوگیری از انباشت و انحصار اطلاعات مورد استفاده قرار گرفته است. امروزه تبادل اطلاعات در دنیا به شکل ثانیه‌ای درآمدی است. بنابراین سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران نیز به منظور توسعه و پیشرفت و همچنین جلوگیری از عقب‌ماندگی در گردونه رقابت، نیازمند استفاده از فناوری اطلاعات است. به منظور توانمندسازی کارکنان یک سازمان، باید شیوه‌هایی را برای کشف شایستگی افراد به‌منظور گسترش توانمندی‌ها و به‌حداکثر رساندن فرصت برای افراد ذی‌صلاح جهت اثرگذاری در تمامی جنبه‌های کاری سازمان ایجاد کرد که در این میان، استفاده از فناوری اطلاعات به‌منظور توزیع نفوذ متمرکز بر شایستگی، و استفاده از اصول و راهبردهای سازمان جهت توانمندسازی که بر روی توزیع نفوذ مبتنی بر شایستگی متمرکز داشته باشد، بی‌تأثیر نیست.

تحقیقات نشان می‌دهد سازمان‌هایی که از فناوری اطلاعات بیشتر بهره گرفته‌اند، پیشرفت فزاینده‌ای در سازمان و توانمندی‌های کارکنان آنها مشاهده می‌شود.

مبانی نظری

اثرات فناوری پیشرفته اطلاعاتی در سازمان‌ها

مهم‌ترین مطلب در سازمان‌های امروزی، پیدایش فناوری جدید است؛ یعنی سیستم مکانیزه منسجم و فناوری پیشرفته اطلاعاتی. سازمان‌ها از این فناوری‌های جدید استفاده می‌کنند و این فناوری‌ها بر طراحی سازمان‌ها اثرات جدیدی گذاشته‌اند.

در بیشتر موارد این اثرات مثبت بوده است و ساختارهای سازمانی بیشتر حالت پویا به‌خود گرفته‌اند؛ هم از نظر کارایی و هم در سلسله‌مراتب مدیریت، این فناوری‌ها جایگزین کارهای روزانه و تکراری شده‌اند؛ به کارکنان و اعضای سازمان استقلال و خودمختاری بیشتری داده‌اند و کارها را جالب‌تر کرده‌اند. همچنین، کاربرد فناوری جدید موجب تقویت کارهای گروهی شده و باعث شده است تا سازمان‌ها انعطاف‌پذیرتر شوند

و نسبت به محیط، سریع‌تر واکنش نشان دهند. سرانجام اینکه کاربرد فناوری‌های جدید سبب غنی‌سازی مشاغل شده است؛ به‌گونه‌ای که بر شادابی و طراوت سازمان - محل کار کارکنان - افزوده و باعث افزایش کارکنان متخصص شده است. کاربرد سیستم‌های اطلاعاتی پیچیده بدان معنی است که کارکنان باید بسیار آموزش‌دیده و حرفه‌ای باشند تا بتوانند با این سیستم کار و آن را حفظ کنند.

در بیشتر موارد، سازمان‌ها باید پس از به‌کارگیری این فناوری، کارگران بدون مهارت خود را با افراد ماهر و متخصص جایگزین کنند. کاربرد این فناوری موجب می‌شود که سیاست‌ها به صورتی دقیق‌تر و شرح وظایف به‌گونه‌ای مفصل‌تر بیان شوند. شرکت‌ها و سازمان‌هایی که از فناوری پیشرفته اطلاعاتی استفاده می‌کنند شباهت زیادی به سازمان‌های خدماتی پیدا می‌کنند و پست‌های مدیریت و اداری که پس از به‌کارگیری این سیستم اطلاعاتی باقی می‌مانند به صورتی آگاهانه‌تر عمل می‌کنند و به کارهای سنگین‌تر دست می‌بازند و آماده مقابله با مشکلات گوناگون می‌شوند. شاید یکی از بزرگ‌ترین ره‌آورد‌های فناوری پیشرفته اطلاعاتی این باشد که مدیران و کارکنان بتوانند با یکدیگر ارتباط بیشتری برقرار کنند. حتی زمانی که دفاتر در نقاط مختلف دنیا پراکنده‌اند، سه روش حاصل از کاربرد این فناوری - یعنی سیستم پیام‌دهنده الکترونیکی، سیستم اطلاعات مدیران اجرایی و تشکیل میزگرد از راه دور - مدیران و کارکنان را قادر ساخته است تا با یکدیگر ارتباط برقرار کنند و از فعالیت و نتایج کار یکدیگر آگاه شوند.

سیستم‌های رایانه‌ای، کانال‌های ارتباطی جدیدی به‌وجود می‌آورند که این مدیران و کارکنان می‌توانند از آن استفاده کنند تا به صورت یک گروه درآیند و دارای رفتار گروهی شوند. این فناوری در راه از میان برداشتن سدها به مدیران کمک و نوعی احساس گروهی خلق می‌کند که در نتیجه یک هویت سازمانی به‌وجود می‌آید؛ یعنی همان چیزی که پیش از آن وجود نداشت. (دفت، ۱۳۷۷: ۲۵۱)

توانمندسازی و فناوری اطلاعات

مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است. تردیدی نیست که وابستگی شکوفایی هر جامعه به بهبود و پرورش

منابع انسانی، منجر به آن شده است که توجه خاصی به پرورش کارکنان می‌ذول شود. یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح شده است، واگذاری اختیار و مسئولیت بیشتر به کارکنان است. برای روشن‌تر شدن مفهوم توانمندسازی اشاره به تعاریفی چند سودمند خواهد بود:

- توانمندسازی شامل اعطای قدرت، مسئولیت، اختیارات بیشتر به کارکنان و مدیران جهت تصمیم‌گیری، انجام برخی فعالیت‌ها و کنترل بیشتر بر مشاغلشان است. توانمندسازی عبارت است از فرایند تسهیم قدرت با اعضای گروه تا بدین طریق احساس خوداثربخشی آنها ارتقا یابد.

- توانمندسازی یک مفهوم، یک فلسفه، یک مجموعه از سلوک رفتاری و یک برنامه سازمانی است و به‌عنوان یک مفهوم عبارت است از اعطای اختیار تصمیم‌گیری به مرنوسان، به‌عنوان یک فلسفه و مجموعه‌ای از سلوک رفتاری به معنی تسهیم گروه‌های خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه‌ای خود.

- توانمندسازی به‌عنوان یک برنامه سازمانی به کل نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی، بهبود و کارگیری مهارت‌ها، دانش و غنی‌ترین پتانسیل‌شان در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می‌کند. بسیاری عقیده دارند که سازمان‌ها قادرند بهره‌وری را از طریق فرایند توانمندسازی کارکنان ارتقا بخشند.

- توانمندسازی برای افراد مختلف معنای متفاوتی را تداعی می‌کند و چند دهه از کاربرد آن می‌گذرد، گرچه آنچه جدید است نقش فناوری اطلاعات در امکان‌پذیر ساختن توانمندسازی منسجم و جامع نزد کارکنان است.

راندولت با مطالعه ۱۰ مؤسسه که توانمندسازی کارکنان را تجربه کرده بودند، چند عامل مهم در توانمندسازی موفق را برشمرده است. مهم‌ترین عاملی که وی بیان می‌دارد تسهیم اطلاعات است.

هنگامی که سازمان‌ها قصد توانمندسازی کارکنان را دارند سیستم‌های اطلاعاتی می‌توانند به‌عنوان یک رکن مهم در این زمینه مطرح شوند و امکان دسترسی بیشتر به اطلاعات را برای سطوح پایین سلسله‌مراتب فراهم آورند. برای مثال، سیستم‌های خبره در جایی که افراد

هدف توانمندسازی این است که مغزهای افراد را همانند بازوانشان به‌کار اندازد و توانمندسازی یک حس درونی در افراد است که باعث می‌شود آنها به‌طور مستقل تصمیماتی را در فرایند کاری خویش اتخاذ کنند.



خبره در دسترس نیستند توصیه‌هایی را به عمل می‌آورند و شبکه‌های رایانه‌ای به اعضای تیم‌ها امکان برقراری ارتباط مؤثر با یکدیگر و با سایر تیم‌ها را می‌دهند. کار گروهی که عنصری مهم در سازمان‌های مبتنی بر تیم است، به وسیله فناوری اطلاعات تقویت و حمایت می‌شود. فناوری اطلاعات، فقدان تمرکز در تصمیم‌گیری و اختیارات را به‌وسیله کنترل امکان‌پذیر می‌کند و کارکنان را قادر می‌سازد تا به اطلاعات موردنیاز جهت تصمیم‌گیری سریع دسترسی داشته باشند. شاید مهم‌ترین حمایت فناوری اطلاعات از توانمندسازی، تأمین اطلاعات صحیح و به‌موقع با کیفیت و نیز هزینه مناسب است. علاوه بر این، فناوری اطلاعات قادر است ابزارهای جدیدی را فراهم آورد که خلاقیت، بهره‌وری و کیفیت عملکرد کارکنان را افزایش دهد. (دسترنج، ۱۳۸۳: ۲۶)

فناوری اطلاعات و گسترش توانمندسازی

به‌کارگیری فناوری اطلاعات به افزایش دانش و آگاهی کارکنان و نیز غنی‌شدن محتوای مشاغل می‌انجامد. دانش کارکنان موجب تسلط حرفه‌ای آنها بر سازمان می‌شود و اگر جمله معروف «دانستن، توانستن است» را بپذیریم، آنگاه می‌توانیم ادعا کنیم در سازمان‌هایی که فناوری حاکم می‌شود کارکنان از قدرت و توانایی بیشتری برخوردارند و توانمند هستند. تفویض اختیار به رده‌های پایین سازمان و کاهش قدرت سنتی مدیران از دستاوردهای فناوری اطلاعات است که جابه‌جایی مفهوم سنتی قدرت را به همراه دارد.

اثر فناوری اطلاعات بر مشاغل همواره مورد توجه جامعه‌شناسان و گروه‌هایی است که به اشتغال در جامعه حساس هستند. فناوری اطلاعات بی‌شک بر محتوای مشاغل، سطوح مهارتی افراد، وظایف و نقش کارکنان و مدیران تأثیرگذار است. همچنین فناوری اطلاعات نشان داده است که به حذف برخی از مشاغل و ایجاد فرصت‌های شغلی بسیار منجر شده است. فناوری اطلاعات موجب می‌شود تا بسیاری از کارکنان مشاغل خود را از دست بدهند و متأسفانه به‌دلیل کمبود دانش و مهارت نتوانند جذب مشاغلی شوند که با رشد فناوری اطلاعات به‌وجود می‌آیند. سازمان‌ها باید آموزش‌های مستمر برای

کارکنان پیش‌بینی کنند تا بتوانند با تغییرات آن همگام شوند.

اثرات فناوری اطلاعات بر محتوای مشاغل

محتوای مشاغل، میزان درگیری و چالش فرد با سازمان و انجام وظایف را مشخص می‌کند. محتوای شغل تأثیری چشمگیر بر رضایت شغل، میزان بازدهی شغل، جایگاه فردی شاغل در سازمان و کارآیی آن دارد. فناوری اطلاعات از طریق مهندسی مجدد، محتوای مشاغل را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد؛ انجام امور تکراری و کسل‌کننده را به ماشین محول و انسان را از فرایند حذف می‌کند. همچنین وظایف جدیدی را ایجاد می‌کند که مستلزم کسب دانش رایانه‌ای و آشنایی با فناوری است.

اثر فناوری بر مشاغل و نقش‌های مدیران

فناوری اطلاعات موجب تسهیل نقش‌ها و وظایف مدیران می‌شود. دستیابی به اطلاعات موردنیاز جهت تصمیم‌گیری، کنترل و نظارت بیشتر بر سازمان و فرایندها، امکان تجزیه و تحلیل شرایط و توان تحلیل در فرایند برنامه‌ریزی و شبیه‌سازی تصمیمات می‌تواند این فرصت را به مدیران بدهد تا از کارهای تکراری و روزمره جدا شوند و بیشتر به نقش طراحی و کارآفرینی روی آورند. تسهیل ارتباطات و هماهنگی درون و بیرون سازمان نیز از اثرات قابل توجه فناوری اطلاعات است. (صراف‌زاده، ۱۳۸۳: ۲۵۶-۲۵۴)

فناوری اطلاعات و کنترل

با احساس اینکه امور فناوری اطلاعات خارج از کنترل است، مدیران در کنترل رشد و توسعه بدون برنامه‌ریزی سیستم‌ها تلاش می‌کنند. در این مرحله نظارت بر رشد استفاده از رایانه‌ها و نیز هزینه‌ها به‌طور شدیدی اعمال می‌شود. مدیران ارشد خود را نیازمند بررسی مجدد طرح‌ها و توسعه طرح جامع فناوری اطلاعات می‌بینند. در این مرحله مدیران بیشتر بر فعالیت‌های مدیریتی تأکید دارند تا فعالیت‌های عملیاتی. هر یک از سیستم‌های مستقر شده از جنبه رضایت کاربران و مشارکت آنها در تحقق اهداف سازمان مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. در پایان این مرحله، کاربران به بلوغ رسیده و سعی می‌کنند تا از انعطاف‌پذیری و پاسخ‌گویی فناوری اطلاعات در مواجهه با تغییرات استفاده کنند. (صراف‌زاده،

۱۳۸۰: ۲۴۳)

به‌کارگیری مؤثر فناوری اطلاعات

امروزه هیچ کشور ثروتمند و توسعه‌یافته‌ای را نمی‌توان یافت که فقط اطلاعات داشته باشد یا از طرف دیگر هیچ کشوری که غنای اطلاعات دارد، جزء کشورهای فقیر یا توسعه‌نیافته نیست. بیشتر دانشمندان بر این موضوع توافق دارند که آموزش کاربرد صحیح و مناسب فناوری اطلاعات به افرادی توانمند که قادر به استفاده از این ابزار باشند امری ضروری و حیاتی است.

فناوری اطلاعات باید منبعی برای افزایش اثربخشی کارکنان و مدیریت در سازمان بوده، باعث شفاف‌تر کردن مسئولیت و پاسخگو کردن کارکنان و مدیران برای تسهیل و ارائه خدمات بهتر باشد. (پسران قادر، ۱۳۸۱: ۲۱)

مفاهیم و متغیرهای متغیر مستقل

– **فناوری اطلاعات:** نوعی فناوری است که به انسان کمک می‌کند اطلاعات را دسته‌بندی و از آن استفاده کند. بنابراین، فناوری اطلاعات مشتمل بر عناوینی چون رایانه، وسایل ارتباطی از راه دور و سایر وسایل ارتباطی و الکترونیکی است که همگی به کسب، پردازش، ذخیره‌سازی و انتشار اطلاعات در سطح سازمان اعم از اطلاعات شفاهی، تصویری، متنی و عددی کمک می‌کند. به عبارت دیگر، به بعد فنی یک سیستم اطلاعات اطلاق می‌شود که سخت‌افزار، پایگاه داده‌ها، شبکه‌ها و نرم‌افزار و دیگر دستگاه‌های جانبی را دربرمی‌گیرد.

متغیر وابسته

– **توانمندسازی:** واژه‌ای است که به نوعی از ترتیبات سازمانی اطلاق می‌شود که موجب افزایش استقلال و قدرت تصمیم‌گیری بیشتر و مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان می‌شود.

– **بهبود کیفیت عملکرد:** عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهایی در ارتباط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند. وقتی افراد توانمند می‌شوند، احساس خود اثربخشی می‌کنند یا اینکه احساس می‌کنند تبحر و قابلیت لازم را برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار دارند. افراد توانمند شده نه تنها احساس «شایستگی»، بلکه احساس «اطمینان» می‌کنند که می‌توانند کار را با کفایت انجام دهند و همین امر منجر به بهبود کیفیت عملکرد می‌شود. برای بهبود عملکرد

گرفتن شغل جدید باید دوره‌های آموزشی بلندمدت را طی کنند تا بتوانیم بگوییم که کارکنان بسیار حرفه‌ای هستند. (دفت، ۱۳۷۷: ۲۹)

مدل مفهومی طرح

از آنجا که تمامی مطالعات تحقیق بر یک چارچوب مفهومی استوار است که در قالب ابزار تحلیلی مناسب متغیرها و روابط بین آنها ترسیم شده باشد، در این پژوهشنامه نیز محقق با استفاده از تلفیق مدل‌های صاحب‌نظران یک مدل ابداعی ایجاد می‌کند که می‌توان کاربرد فناوری اطلاعات را بر توانمندسازی کارمندان نشان داد. همانطور که در مدل زیر مشاهده می‌شود، ابتدا میزان کاربرد فناوری اطلاعات را در سازمان مورد بررسی قرار می‌دهد و پس از اطمینان از یافتن از کاربرد آن، اثرات آن را بر توانمندسازی شغلی کارکنان بررسی می‌کند.

کارکنان روش‌های مختلفی وجود دارد. دخالت و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به آنها، در بهبود عملکرد آنها بسیار مؤثر است. میزان افزایش در کیفیت عملکرد بر اثر مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری به‌وجود می‌آید. (مورهد و گریفین، ۱۳۷۵: ۱۳۲)

استقلال و آزادی کاری: میزان آزادی که فرد در کار خود دارد و می‌تواند کارها را به میل خود تنظیم و اجرا کند، مسئولیت موفقیت و شکست یک کار خاصی را پذیرفتن و داشتن توان برنامه‌ریزی، کنترل کیفیت و همچنین بقیه امور مربوطه. (استونر و فریمن، ۱۳۷۵: ۷۶)

مسئولیت تصمیم‌گیری: تصمیم‌گیری را می‌توان طریقه عمل و یا حرکت در مسیر خاصی تعریف کرد که با تأمل و آگاهانه، از میان راه و روش‌های مختلف برای نیل به هدف مطلوب، انتخاب شده است.

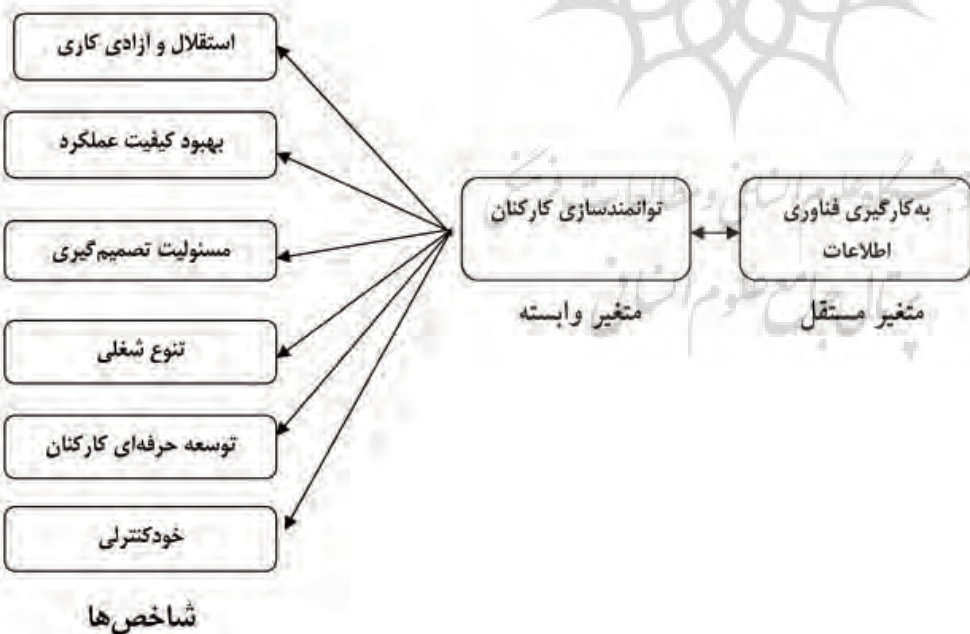
سایمون معتقد است که قانون اصلی مدیریت را تصمیم‌گیری تشکیل می‌دهد. اما آنچه در این مبحث حائز اهمیت است، مسئولیت ناشی از تصمیم‌گیری است. (سعادت، ۱۳۷۲: ۳)

تنوع شغلی: انجام کارهای گوناگون که به مهارت‌های مختلف نیاز دارند. به عبارت دیگر، افزایش وظایفی که یک کارمند باید انجام دهد. (همان)

خودکنترلی: در اجرای روش نوین و به‌کارگیری سیستم مشارکتی، مدیران استانداردها را به اطلاع زیردستان می‌رسانند و سپس به آنها اجازه می‌دهند که به صورت انفرادی یا تیمی برای حل مسائل ویژه، ابتکار عمل به خرج دهند و درباره راه‌حل‌ها ابراز نظر کنند. از این رو، فرایند کنترل - خودکنترلی - به مدیر این امکان را می‌دهد که بدون سد کردن خلاقیت کارکنان و دخالت بیجا در کار او بر پیشرفت کارها نظارت کند. (همان)

آمادگی (توان و تمایل): توانایی به دانش و مهارت‌های کارکنان اطلاق می‌شود؛ البته توانایی در به‌انجام‌رسانیدن توفیق‌آمیز یک کار. اجزای کلیدی عبارتند از: دانش مربوط به کار، تجربه مربوط به کار و قابلیت‌های مربوط به کار (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۳: ۵۱۱)

توسعه حرفه‌ای کارکنان: حرفه‌ای‌بودن به سطح تحصیلات رسمی و آموزش کارکنان اطلاق می‌شود. در یک سازمان کارکنان برای



فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی:

– میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

فرضیات فرعی:

۱- میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و بهبود کیفیت عملکرد کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

۲- میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و استقلال و آزادی کاری کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

۳- میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و افزایش مسئولیت‌تصمیم‌گیری کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

۴- میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و افزایش تنوع شغلی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

۵- میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و خودکنترلی کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

۶- میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و توسعه حرفه‌ای کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

روش پژوهش

روش این پژوهش، توصیفی و از نوع پیمایشی است. روش گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر به صورت کتابخانه‌ای و میدانی است. در روش میدانی پس از طراحی پرسشنامه با توجه به فرضیه‌های پژوهش، پرسشنامه مذکور میان کارمندان و دست‌اندرکاران برخی معاونت‌های رسانه ملی توزیع شده است و پس از دریافت پرسشنامه با توجه به فنون آمار استنباطی تجزیه و تحلیل مناسب روی آن صورت پذیرفته است.

نمونه‌گیری

جامعه آماری مورد پژوهش، کارکنان معاونت‌های «صدا» و «سیمای» سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران واقع در شهر تهران هستند. نمونه آماری این کارکنان به صورت نمونه‌گیری تصادفی سهمیه‌ای انتخاب شده‌اند. کل حجم نمونه ما تعداد ۱۲۹۳ نفر است که در بخش‌های مختلف این دو معاونت شاغل هستند. منظور از نمونه آماری سهمیه‌ای اختصاص تعدادی مشخص براساس نسبت نمونه‌گیری به هر گروه است که در اینجا گروه، بخش‌های

سازمان‌ها به منظور پاسخگویی به موقع بر فشارهای محیطی به انعطاف‌پذیری نیاز دارند. طبق تئوری «تکامل زیست‌محیطی» محیط‌های متغیر و نامطمئن، سازمان‌های مختلف و متنوعی را می‌طلبد که هم‌زمان با تغییرات محیطی از انعطاف‌پذیری بالایی برخوردار باشند. توانمندسازی، شرایط انعطاف‌پذیری در تغییرات داخلی سازمان را فراهم و موجب انطباق ارگانیک سازمان‌ها با تغییرات می‌شوند.

مختلف معاونت‌های صداوسیماست.

توصیف داده‌ها

توصیف متغیرهای زمینه‌ای

– **توزیع جنسی پاسخگویان:** از میان کسانی که به‌عنوان نمونه این تحقیق محسوب می‌شوند، ۶۲/۸٪ مرد و ۳۷/۲٪ زن هستند.

– **توزیع وضعیت تأهل پاسخگویان:** از میان کسانی که به‌عنوان نمونه این تحقیق محسوب می‌شوند، ۲۸/۶٪ مجرد و ۷۱/۴٪ متأهل هستند.

– **توزیع سنی پاسخگویان:** بررسی توزیع سنی پاسخگویان نشان می‌دهد که ۱۶/۵٪ در گروه سنی ۲۵-۳۰ سال، ۳۰/۷٪ ۳۵-۴۰ سال و ۵۲/۸٪ ۴۵-۵۰ سال قرار دارند. میانگین سنی پاسخگویان ۴۹ سال و انحراف معیار آن ۳۱٪ است.

– **وضعیت استخدامی پاسخگویان:** بررسی توزیع استخدام پاسخگویان نشان می‌دهد که ۵۸/۴٪ رسمی، ۹/۵٪ پیمانی و ۳۲٪ قراردادی هستند.

– **توزیع مقطع تحصیلی پاسخگویان:** بررسی وضعیت مقطع تحصیلی پاسخگویان نشان می‌دهد که ۳۸/۱٪ در مقطع زیردیپلم و ۲۷/۳٪ دیپلم بوده‌اند. ۶/۵٪ در مقطع فوق‌دیپلم، ۹/۵٪ در مقطع لیسانس و ۱۲/۷٪ در مقطع کارشناسی‌ارشد و بالاتر هستند.

وضعیت سابقه پاسخگویان

بررسی وضعیت سابقه پاسخگویان نشان می‌دهد که ۵/۶٪ کمتر از سه سال و ۳۴/۲٪ سه تا ۱۰ سال بوده‌اند. ۴۶/۸٪ میان ۱۰ تا ۲۰ و ۱۳/۴٪ بالای ۲۰ سال سابقه کار دارند.

توصیف متغیرهای وابسته

– **وضعیت بهبود کیفیت عملکرد پاسخگویان:** براساس نمره مقیاس مورد استفاده برای سنجش وضعیت بهبود کیفیت عملکرد پاسخگویان، ۸/۷٪ در حد خیلی کم، ۱۹/۹٪ کم، ۴۱/۶٪ متوسط، ۱۶/۹٪ زیاد و ۱۳٪ خیلی زیاد ارزیابی می‌شود.

وضعیت استقلال و آزادی پاسخگویان

بر اساس نمره مقیاس مورد استفاده برای سنجش وضعیت استقلال و آزادی پاسخگویان، ۳/۹٪ در حد خیلی کم، ۱۰/۴٪ کم، ۳۴/۶٪ متوسط، ۳۰/۳٪ زیاد و ۲۰/۸٪ خیلی زیاد ارزیابی می‌شود.

- وضعیت افزایش مسئولیت

تصمیم‌گیری پاسخگویان: بر اساس نمره مقیاس مورد استفاده برای سنجش وضعیت افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری پاسخگویان، ۲۸/۱٪ در حد خیلی کم، ۱۱/۷٪ کم، ۳۴/۶٪ متوسط، ۲۰/۳٪ زیاد و ۵/۲٪ خیلی زیاد ارزیابی می‌شود.

- وضعیت تنوع شغلی پاسخگویان:

اساس نمره مقیاس مورد استفاده برای سنجش تنوع شغلی پاسخگویان، ۵۶/۳٪ در حد خیلی کم، ۲۲/۱٪ کم، ۱۶٪ متوسط، ۳۹٪ زیاد و ۱/۷٪ خیلی زیاد ارزیابی می‌شود.

- وضعیت خودکنترلی پاسخگویان:

اساس نمره مقیاس مورد استفاده برای سنجش وضعیت خودکنترلی عملکرد پاسخگویان، ۱۸/۲٪ در حد خیلی کم، ۲۲/۱٪ کم، ۳۶/۴٪ متوسط، ۱۸/۲٪ زیاد و ۵/۲٪ خیلی زیاد ارزیابی می‌شود.

- وضعیت توسعه حرفه‌ای پاسخگویان:

بر اساس نمره مقیاس مورد استفاده برای سنجش وضعیت توسعه حرفه‌ای پاسخگویان، ۶/۵٪ در حد خیلی کم، ۸/۷٪ کم، ۴۶/۸٪ متوسط، ۲۹/۳٪ زیاد و ۸/۷٪ خیلی زیاد ارزیابی می‌شود.

- وضعیت توانمندسازی پاسخگویان:

بر اساس نمره مقیاس مورد استفاده برای سنجش وضعیت توانمندسازی پاسخگویان، ۳٪ در حد خیلی کم، ۲۲/۱٪ کم، ۳۰/۳٪ متوسط، ۱۵/۶٪ زیاد و ۲۹٪ خیلی زیاد ارزیابی می‌شود.

توصیف متغیر مستقل

- وضعیت فناوری اطلاعات پاسخگویان:

بر اساس نمره مقیاس مورد استفاده برای سنجش وضعیت فناوری اطلاعات پاسخگویان، ۴۲/۴٪ در حد خیلی کم، ۲۲/۱٪ کم، ۱۶/۹٪ متوسط، ۹/۱٪ زیاد و ۹/۵٪ خیلی زیاد ارزیابی می‌شود.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

- بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان

و استخدام: با درجه آزادی ۸، مقدار آماره کای اسکور ۱۸/۳ و سطح معنی‌داری در این رابطه $Sig = ۰.۱۹$ است. این تفاوت معنی‌دار بوده، قابل تعمیم به جمعیت تحقیق است.

- بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان

و تحصیلات: با درجه آزادی ۱۲، مقدار آماره کای اسکور ۵/۴ و سطح معنی‌داری در این رابطه $Sig = ۰.۴۸$ است. این تفاوت معنی‌دار بوده، قابل تعمیم به جمعیت تحقیق است.

تحلیل فرضیه‌های اصلی پژوهش

فرضیه اصلی: میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان، رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

شواهد نشان می‌دهند که ضریب همبستگی میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان برابر است با ۰/۶۱. نسبتی از واریانس متغیر توانمندسازی کارکنان که از طریق فناوری اطلاعات تبیین شده است، در حدود ۰/۳۷۲ است. سطح معنی‌داری دلالت بر آن دارد که رابطه میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان به لحاظ آماری معنی‌دار است (۰/۰۰۰).

عرض از مبدأ به معنی آن است که اگر تأثیر متغیر به‌کارگیری فناوری اطلاعات کنترل شود، توانمندسازی کارکنان برابر است با ۲/۷۳۱. حال اگر متغیر به‌کارگیری فناوری اطلاعات را وارد معادله کنیم، به ازای هر واحد تغییر در متغیر فعالیت و روابط اجتماعی بازنشسته در حدود ۰/۳۲۷ تغییر مثبت در توانمندسازی کارکنان قابل پیش‌بینی است. ضریب بتا نشان می‌دهد که تأثیر خالص به‌کارگیری فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان برابر با ۳۶۱٪ است.

فرضیه اول:

میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و بهبود کیفیت عملکرد کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

شواهد نشان می‌دهند که ضریب همبستگی میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و بهبود کیفیت عملکرد کارکنان برابر است با ۰/۶۹. نسبتی از واریانس متغیر بهبود کیفیت عملکرد کارکنان که از طریق فناوری اطلاعات تبیین شده است، در حدود ۰/۴۸ است. سطح معنی‌داری دلالت بر آن دارد که رابطه میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و بهبود کیفیت عملکرد کارکنان به لحاظ آماری معنی‌دار است (۰/۰۰۰).

فرضیه دوم:

میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و استقلال و آزادی کاری کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

شواهد نشان می‌دهند که ضریب همبستگی میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و استقلال و آزادی کاری کارکنان برابر است با ۰/۴. نسبتی از واریانس متغیر استقلال و آزادی کاری کارکنان که از طریق فناوری اطلاعات تبیین شده است در حدود ۰/۱۴ است. سطح معنی‌داری دلالت بر آن دارد که رابطه میان به‌کارگیری فناوری

اطلاعات و استقلال و آزادی کاری کارکنان به لحاظ آماری معنی‌دار است (۰/۰۰۰).

فرضیه سوم: میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

شواهد نشان می‌دهند که ضریب همبستگی میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان برابر است با ۰/۷۱. نسبتی از واریانس متغیر افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان که از طریق فناوری اطلاعات تبیین شده است در حدود ۰/۵ است. سطح معنی‌داری دلالت بر آن دارد که رابطه میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان به لحاظ آماری معنی‌دار است (۰/۰۰۰).

فرضیه چهارم: میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و افزایش تنوع شغلی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

شواهد نشان می‌دهند که ضریب همبستگی میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و افزایش تنوع شغلی برابر است با ۰/۱۷. نسبتی از واریانس متغیر افزایش تنوع شغلی که از طریق فناوری اطلاعات تبیین شده است در حدود ۰/۲۴ است. سطح معنی‌داری دلالت بر آن دارد که رابطه میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و افزایش تنوع شغلی به لحاظ آماری معنی‌دار است (۰/۰۰۰).

فرضیه پنجم: میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و خودکنترلی کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

شواهد نشان می‌دهند که ضریب همبستگی میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان برابر است با ۰/۸۶. نسبتی از واریانس متغیر افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان که از طریق فناوری اطلاعات تبیین شده است در حدود ۰/۷۴ است. سطح معنی‌داری دلالت بر آن دارد که رابطه میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان به لحاظ آماری معنی‌دار است (۰/۰۰۰).

فرضیه ششم: میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و توسعه حرفه‌ای کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

شواهد نشان می‌دهند که ضریب همبستگی میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و توسعه حرفه‌ای کارکنان برابر است با ۰/۴۳. نسبتی از

واریانس متغیر توسعه حرفه‌ای کارکنان که از طریق فناوری اطلاعات تبیین شده است در حدود ۰/۱۸ است. سطح معنی‌داری دلالت بر آن دارد که رابطه میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و توسعه حرفه‌ای کارکنان به لحاظ آماری معنی‌دار است (۰/۰۰۰).

نتیجه‌گیری

فرضیه مهم: فرضیه اصلی و مهم پژوهش عبارت بوده است از اینکه میان به‌کارگیری فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. به عبارت دیگر، آیا به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان توانسته است کارکنان را توانمند سازد و کمکی به این سازمان در این عرصه کند؟

به‌منظور سنجش این فرضیه از دو آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون دومتغیره استفاده شد و نتایج به‌دست‌آمده حاکی از تأیید این فرضیه بوده است. پس از آزمون فرضیه تحقیق با استفاده از داده‌های حاصل از پرسشنامه تحقیق و با توجه به مقدار سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده (sig=۰/۰۰۰) مشخص شد که کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران با توانمندشدن و تواناسازی کارکنان رابطه دارد. همچنین از عدد به‌دست‌آمده در ضریب همبستگی $r=۰/۶۱$ مشخص می‌شود که این رابطه مستقیم و قوی است.

فرضیه اخص اول: فرضیه اول پژوهش عبارت بوده از اینکه فناوری اطلاعات با بهبود کیفیت عملکرد کارکنان در سازمان صداوسیما رابطه دارد. به عبارت دیگر آیا به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان توانسته است تأثیری بر بهبود کیفیت عملکرد کارکنان بگذارد و کمکی به این سازمان در این باره نموده است؟

به‌منظور سنجش این فرضیه از دو آزمون آماری؛ یعنی ضریب همبستگی و رگرسیون دومتغیره استفاده شد و نتایج به‌دست‌آمده حاکی از تأیید این فرضیه بوده است. پس از آزمون فرضیه تحقیق با استفاده از داده‌های حاصل از پرسشنامه تحقیق، و با توجه به مقدار سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده (sig=۰/۰۰۲) مشخص شد که کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران با بهبود کیفیت عملکرد کارکنان رابطه دارد. همچنین از عدد به‌دست‌آمده در ضریب همبستگی ($r=۰/۱۸$) مشخص می‌شود

که رابطه مستقیم و ضعیف است.

فرضیه دوم: فرضیه دوم پژوهش عبارت بوده است از اینکه فناوری اطلاعات با استقلال و آزادی کاری کارکنان سازمان صداوسیما رابطه دارد. به عبارت دیگر آیا به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان توانسته است تأثیری بر استقلال و آزادی کارکنان بگذارد و کمکی به این سازمان در این باره نموده است؟

به‌منظور سنجش این فرضیه از دو آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون دومتغیره استفاده شد و نتایج به‌دست‌آمده حاکی از تأیید این فرضیه بوده است. پس از آزمون فرضیه تحقیق با استفاده از داده‌های حاصل از پرسشنامه تحقیق و با توجه به مقدار سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده (sig=۰/۰۰۱) مشخص شد که کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران با استقلال و آزادی کاری کارکنان رابطه دارد. همچنین از عدد به‌دست‌آمده در ضریب همبستگی ($r=۰/۴$) مشخص می‌شود که این رابطه مستقیم و متوسط است.

فرضیه سوم: فرضیه سوم پژوهش عبارت بوده است از اینکه فناوری اطلاعات با افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران رابطه دارد. به عبارت دیگر، آیا به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان توانسته است تأثیری بر افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان بگذارد و کمکی به این سازمان در این باره کند؟

به‌منظور سنجش این فرضیه از دو آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون دومتغیره استفاده شد و نتایج به‌دست‌آمده حاکی از تأیید این فرضیه بوده است. پس از آزمون فرضیه تحقیق با استفاده از داده‌های حاصل از پرسشنامه تحقیق و با توجه به مقدار سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده (sig=۰/۰۰۴) مشخص شد که کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران با افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری کارکنان رابطه دارد. همچنین از عدد به‌دست‌آمده در ضریب همبستگی ($r=۰/۷۱$) مشخص می‌شود که این رابطه، بسیار قوی و مستقیم است.

فرضیه چهارم: فرضیه چهارم پژوهش عبارت بوده است از اینکه فناوری اطلاعات با افزایش تنوع شغلی کارکنان سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران رابطه دارد. به عبارت دیگر، آیا به‌کارگیری فناوری اطلاعات

در سازمان توانسته است تأثیری بر افزایش تنوع شغل کارکنان بگذارد و کمکی به این سازمان در این باره کرده است؟

به‌منظور سنجش این فرضیه از دو آزمون ضریب همبستگی و ضریب تعیین استفاده شد و نتایج به‌دست‌آمده حاکی از تأیید این فرضیه بوده است. پس از آزمون فرضیه تحقیق با استفاده از داده‌های حاصل از پرسشنامه تحقیق و با توجه به مقدار سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده (sig=۰/۰۰۳) مشخص شد که کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران با افزایش تنوع شغلی کارکنان رابطه دارد. همچنین از عدد به‌دست‌آمده در ضریب همبستگی ($r=۰/۱۷$) مشخص می‌شود که این رابطه ضعیف و مستقیم است.

فرضیه پنجم: فرضیه پنجم پژوهش عبارت بوده است از اینکه فناوری اطلاعات با خودکنترلی کارکنان سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران رابطه دارد. به عبارت دیگر، آیا به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان توانسته است تأثیری بر افزایش خودکنترلی کارکنان بگذارد و کمکی به این سازمان در این باره کند؟

به‌منظور سنجش این فرضیه از دو آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون دومتغیره استفاده شد و نتایج به‌دست‌آمده حاکی از تأیید این فرضیه بوده است. پس از آزمون فرضیه تحقیق با استفاده از داده‌های حاصل از پرسشنامه تحقیق و با توجه به مقدار سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده (sig=۰/۰۰۵) مشخص شد که کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران با افزایش خودکنترلی کارکنان رابطه دارد. همچنین از عدد به‌دست‌آمده در ضریب همبستگی ($r=۰/۸۶$) مشخص می‌شود که این رابطه بسیار قوی و مستقیم است.

فرضیه ششم: فرضیه ششم پژوهش عبارت بوده است از اینکه فناوری اطلاعات با توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران رابطه دارد. به عبارت دیگر، آیا به‌کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان توانسته است تأثیری بر افزایش توسعه حرفه‌ای کارکنان بگذارد و کمکی به این سازمان در این باره کند؟

به‌منظور سنجش این فرضیه از دو آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون دومتغیره استفاده شد که نتایج به‌دست‌آمده حاکی از تأیید این فرضیه بوده است. پس از آزمون فرضیه تحقیق

با استفاده از داده‌های حاصل از پرسشنامه تحقیق و با توجه به مقدار سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده (sig=۰/۰۴۹) مشخص شد که کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران با افزایش توسعه حرفه‌ای کارکنان رابطه دارد. همچنین از عدد به‌دست‌آمده در ضریب همبستگی ($r=۰/۴۲$) مشخص می‌شود که این رابطه متوسط و مستقیم است.

پیشنهادهای پژوهش

- ارتقا و بهبود هر یک از موارد ذکرشده در خصوص فناوری اطلاعات در گرو ارتقای ساخت‌افزارهای مناسب است. سازمان باید تلاش کند تا فناوری را که در اختیار کارکنان قرار می‌دهد از حیث سخت‌افزاری کاملاً مدرن و به‌روز باشد. وجود تجهیزات و ابزارآلات قدیمی و با سطح پایین کیفی به همان اندازه ایجاد مشکل می‌کند که نبود فناوری باعث بروز آن مشکلات می‌شود. همچنین در اختیار قراردادن ابزارآلات و رایانه‌های به‌روز و پیشرفته نه تنها در بهبود عملکرد تأثیر دارد، بلکه از لحاظ روانی نیز باعث افزایش میزان رضایت کارکنان می‌شود.

- ایجاد آموزش‌های on line به کارکنان؛ چرا که ایده سنتی آموزش نمی‌تواند یک پیام رسا از انواع دانش و مهارت‌های موردنیاز را به افراد توانمندشده برساند. به‌عبارت دیگر، توانمندسازی بیشتر شیوه‌های سنتی را که سازمان انجام می‌دهد، مورد تردید قرار می‌دهد. مفهوم توانمندسازی را باید از طریق دانش و مهارت‌های جدید که بسیار فراتر از حوزه سنتی آموزش است، حمایت کرد. آموزش‌ها باید به‌گونه‌ای باشد که آنها در حل مسئله مهارت کسب کنند و با تحصیل مجموعه‌ای از دانش در به‌کارگیری آن در هر شیوه‌ای قادر باشند. آنها همچنین باید به قضاوت خوب خود متکی بوده، از آن در کلیه جنبه‌های کاری استفاده کنند. کارکنان باید بتوانند پاسخگوی موارد غیرمنتظره و جدید باشند؛ چرا که اگر مدیران انتظار دارند که کارکنان توانمند در موارد تصمیم‌گیری‌های فوری و شناخت موارد استثنایی قوانین قضاوت کنند، بنابراین باید به مجموعه دانشی که از مسائل معین فراتر می‌رود مجهز شوند. آموزش‌های شبکه‌ای و on line از جمله موضوعاتی است که امروزه به‌منظور استفاده بهینه از ابزارهای ارتباطی موردتوجه سازمان‌های موفق دنیا قرار گرفته است.

- از آنجایی که نقش فناوری اطلاعات در

به‌کارگیری فناوری اطلاعات به افزایش دانش و آگاهی کارکنان و نیز غنی‌شدن محتوای مشاغل می‌انجامد. دانش کارکنان موجب تسلط حرفه‌ای آنها بر سازمان می‌شود و اگر جمله معروف «دانستن، توانستن است» را بپذیریم، آنگاه می‌توانیم ادعا کنیم در سازمان‌هایی که فناوری حاکم می‌شود کارکنان از قدرت و توانایی بیشتری برخوردارند و توانمند هستند.



عملکرد این سازمان بسیار مشهود است، از این رو به مدیران ارشد این سازمان تدوین برنامه استراتژیک فناوری اطلاعات پیشنهاد می‌شود؛ زیرا اصلی‌ترین هدف برنامه‌ریزی فناوری اطلاعات در سازمان، همسوسازی فناوری اطلاعات با استراتژی‌های سازمانی است؛ به گونه‌ای که سازمان باید دورنما و چشم‌انداز خود را در زمینه به‌کارگیری هر چه بهینه‌تر فناوری اطلاعات ترسیم کند تا از اتلاف منابع و فرصت‌ها جلوگیری شود و نیز از انحرافات که ممکن است از برنامه اصلی صورت پذیرد نیز جلوگیری به عمل آید. این امر نیازمند توجه سطوح ارشد سازمان به این مسئله است.

- از آنجایی که مفهوم توانمندسازی به تازگی به سازمان‌های ایرانی وارد شده است و اغلب با واژه‌هایی چون مدیریت کیفیت فراگیر، بهبود فرایند مستمر، مهندسی مجدد، مدیریت انعطاف‌پذیر و مدیریت ناب اشتباه گرفته می‌شود، از این رو به‌منظور انتقال مفهوم توانمندسازی به کارکنان موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

الف- انتقال معنای توانمندسازی به چیزی بیش از صدور دستور سازمان برای همه کارکنان و یا جلسات توجیهی نیاز خواهد داشت. ممکن است نیاز باشد که سازمان‌ها اعتقادات، ارزش‌ها و اهداف راهبردی خود را تدوین کنند. هر چیزی که در سازمان موجود است باید به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به‌منظور بهبود عملکرد باشد؛ چرا که توانمندسازی فرایند بهبود عملکرد است؛ همان هدفی که فناوری اطلاعات در سازمان دنبال می‌کند.

ب- استفاده از نشریات رسمی مانند بیانیه‌های خط‌مشی، خبرنامه‌های مدیریت و برنامه‌های راهبردی برای انتشار مفهوم و مقاصد مرتبط با توانمندسازی.

ج- تعریف و تشریح مفهوم توانمندسازی در جشن‌های اعطای جوایز و سایر مراسم.

د- قراردادن اطلاعات مربوط به توانمندسازی در سخنرانی‌های مدیران اجرایی و دیگر مدیران.

ه- گنجاندن بحث توانمندسازی در دستور کار همه جلسات عمومی مدیران با کارکنان.

و- حصول اطمینان از اینکه اطلاعات درباره توانمندسازی در آموزش توجیهی کارکنان جدید سازمان گنجانیده می‌شود.

ز- طراحی و اجرای برنامه‌های ویژه در جلسات

گروهی کوچک مدیران با همکاران خود به منظور گسترش توانمندسازی در درون سازمان.

منابع و مأخذ

- اسکندری، مجتبی (۱۳۸۱). **طراحی و تبیین الگوی توانمندسازی مدیران «بررسی موردی مدیران کاروان‌های حج جمهوری اسلامی ایران»**، سازمان حج و زیارت، پایان‌نامه دکتری مدیریت رفتار سازمانی دانشگاه تهران.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۱). **مدیریت عمومی**، تهران: نی.
- بزازجزایری، سید احمد (۱۳۸۴). **مدیریت بر مبنای توانمندسازی منابع انسانی، «مجله تدبیر»**، شماره ۱۶۲.
- بست، جان (۱۳۸۱). **روش‌های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری**، ترجمه دکتر حسن پاشا شریفی و دکتر نرگس طالقانی، تهران: رشد.
- بست، جان (۱۳۶۹). **روش‌های تحقیق در علوم رفتاری**، ترجمه حسن پاشا شریفی، تهران: رشد.
- بلانچارد، کارلوس و راندولف (۱۳۷۸). **مدیریت تواناسازی کارکنان**، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی، تهران: مدیران.
- بلانچارد، کنت (۱۳۷۹). **سه کلید توان افزایی**، ترجمه فضل‌الله امینی، تهران: فردا.
- بهشتیان، مهدی و ابوالحسنی، حسین (۱۳۷۳). **نگرشی جامع بر تئوری، کاربرد و طراحی سیستم‌های اطلاعات مدیریت**، تهران: بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی.
- ناقد تهرانی، مهدی و تدین، شبنم (۱۳۸۴). **مدیریت فناوری اطلاعات**، تهران: مؤسسه کتاب مهربان.
- جهانگیری، علی (۱۳۸۶). **کاربرد فناوری اطلاعات در مدیریت**، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- حافظ‌نیا، محمدرضا (۱۳۷۷). **مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی**، تهران: سمت.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۴). **روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی**، تهران: بازتاب.
- دانایی‌فر، الوانی و عادل آذر (۱۳۸۳). **روش‌شناسی، پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع**، تهران: صفار.
- دواس، دی. اس (۱۳۷۶). **پیدایش در تحقیقات اجتماعی**، ترجمه هوشنگ نایی، تهران: نی.
- دواس، دی. ای (۱۳۸۱). **پیمایش در تحقیقات اجتماعی**، ترجمه هوشنگ نایی، تهران: نی.
- دی سینتیا، اسکات و تی ژاف، دنیس (۱۳۷۵). **توانمندسازی**، ترجمه مرتضی محقق، تهران: سازمان بهره‌وری.
- رایبیز، استیفن (۱۳۷۸). **مدیریت رفتار سازمانی**، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- رایبیز، استیفن (۱۳۷۹). **تئوری سازمان**، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: صفار.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۷۲). **فرایند تصمیم‌گیری در سازمان**، تهران: دانشگاه تهران.
- سیدجوادی، سیدرضا (۱۳۸۳). **مبانی مدیریت منابع انسانی**، تهران: مدیریت دانشگاه تهران.
- صراف‌زاده، اصغر (۱۳۸۳). **فناوری اطلاعات در سازمان**، تهران: میر.
- صراف‌زاده، اصغر و علی‌پناهی، علی (۱۳۸۳). **سیستم‌های اطلاعات مدیریت**، تهران: میر.
- علی‌احمدی، علیرضا و شراگیم، شمس‌عراقی (۱۳۸۴). **فناوری اطلاعات و کاربردهای آن**، تهران: دانشگاه علم و صنعت ایران.
- طاهری، بیژن (۱۳۸۰). **راهنمای عمومی کارکنان سازمان صداوسیما**، تهران: معاونت تحقیقات و برنامه‌ریزی سازمان صداوسیما.
- کرینر، استوارت (۱۳۸۱). **دیدگاه‌های کلیدی مدیریت**، ترجمه محمدعلی حسین‌نژاد، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- کینلا، دنیس (۱۳۸۳). **توانمندسازی منابع انسانی**، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی و سلیمان معصوم‌علی، تهران: مدیران.
- لاودن، کنت سی و لاردن، جین پریس (۱۳۷۷). **نظام‌های اطلاعات مدیریت**، ترجمه عبدالرضا رضایی‌نژاد، تهران: رسا.
- گودرزی، اکرم و گمینیان، وجهیه (۱۳۸۱). **اصول مبانی و نظریه‌های جو و فرهنگ سازمانی**، اصفهان: جهاد دانشگاهی.
- مزیدآبادی فراهانی، امیرحسین (۱۳۸۳). **بررسی تأثیرات کاربرد فناوری اطلاعات بر توانمندسازی شغلی کارکنان**، «مطالعه‌ای در سازمان تأمین اجتماعی استان قم» پایان‌نامه، تهران: دانشگاه تهران.
- محمدی، محمد (۱۳۸۰). **ارزیابی راه‌های توانمندسازی کارکنان «دانشگاه بیرجند»**، پایان‌نامه، دانشگاه تربیت مدرس.
- محمدی، محمد (۱۳۸۲). **برنامه‌های توانمندسازی کارکنان**، فصلنامه «مطالعات مدیریت»، شماره ۳۵ و ۳۶.
- نصرافهانی، علی (۱۳۸۳). **خودتوانمندسازی: پیش‌نیاز توانمندسازی دیگران**، مجله «مدیریت و توسعه»، شماره ۲۲.
- نصرآبادی، علی و رحمانی، جعفر (۱۳۸۱). **فرهنگ و رفتار سازمانی**، تهران: بهار.
- وتن، دیوید. ای. و کمرون، کیم. اس (۱۳۸۱). **تواناسازی و تفویض اختیار**، ترجمه بدرالدین اورعی یزدی، تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.