

## تأثیر فناوری اطلاعاتی ارتباطاتی بر توان تصمیم‌گیری کارکنان شرکت شهرک های صنعتی مازندران

\* محمد وفائی نژاد (M.A)<sup>۱</sup>، دکتر محمد صالحی (Ph.D.)<sup>۲</sup>، زهره زمانی (B.A.)<sup>۳</sup>، میترا هاشمی امره ائی (M.A.)<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۵/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۷/۲۳

### چکیده:

هدف از انجام این پژوهش بررسی آثار فناوریهای اطلاعاتی-ارتباطی (ICT) بر توانمندسازی کارکنان شرکت شهرکهای صنعتی مازندران می باشد. مورد بررسی توانمندسازی در این تحقیق توان تصمیم‌گیری می باشد. برپایه متغیرهای فوق یک سوال اصلی مطرح گردید. جامعه آماری تحقیق را کارکنان شرکت شهرکهای صنعتی مازندران به تعداد ۱۵۶ نفر تشکیل می‌دهند که براساس جدول کرجسی مورگان حجم نمونه متناسب با حجم جامعه یعنی ۱۱۳ نفر در نظر گرفته شده است. روش تحقیق توصیفی از نوع زمینه یابی می باشد. روش جمع‌آوری اطلاعات مطالعات میدانی و کتابخانه‌ای و مراجعه به سایت‌های معتبر علمی بوده است. برای سوال اصلی تحقیق پرسشنامه‌ای تنظیم گردید. روائی محتوایی و صوری پرسشنامه توسط سه نفر از صاحب‌نظران تأیید شد و برای محاسبه پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب آلفا ۰/۸۱ بدست آمد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته با ۲۰ سؤال در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت با سطوح پاسخ «بسیار زیاد-زیاد-متوسط-کم-بسیار کم» با مبنای امتیازدهی از خیلی کم به خیلی زیاد (۱-۵) می باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخصهای آمار توصیفی چون جداول فراوانی و درصد آن، نمودار ستونی، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون کولموگروف واسمیرونف و آزمون T تک نمونه‌ای استفاده شد و نتایج یافته‌ها نشان داد که تمامی فرضیه‌ها بیان شده تأیید شد.

**مواد و روش‌ها:** این تحقیق توصیفی و از نوع زمینه یابی می باشد. جامعه آماری، کارکنان شرکت شهرک های صنعتی مازندران به تعداد ۱۵۶ نفر بودند که براساس جدول کرجسی مورگان حجم نمونه متناسب با حجم جامعه یعنی ۱۱۳

<sup>۱</sup> . نویسنده مسئول ه کارشناس ارشد تحصیلات تکمیلی - دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران، تلفن: ۰۱۵۱۲۱۴۴۲۹۲-.

Email: mvafa48@yahoo.com

<sup>۲</sup> . استاد راهنما: عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری- تلفن: ۰۱۵۱۳۴۰۶۵۱۱- Email: drsalehi@iausari.ac.ir

<sup>۳</sup> . کارشناس مهندسی سازمان - دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران، تلفن: ۰۱۵۱۲۱۴۴۱۷۶- Email: zhrhzamani@yahoo.com

<sup>۴</sup> . کارشناس تحول اداری دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران ، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، تلفن: ۰۱۵۱۲۱۴۴۱۴۲-.

Email: m.h.baran@gmail.com.

نفر در نظر گرفته شده است. روش جمع آوری اطلاعات مطالعات میدانی و کتابخانه ای و مراجعه به سایت های معتبر علمی بوده است. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته است. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه توسط سه نفر از صاحب نظران تأیید شد و برای محاسبه پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب آلفا ۰/۸۱ بدست آمد.

**استنتاج:** با توجه به میانگین مولفه تصمیم گیری (۳/۸۷) و درجه آزادی ۱۱۲ که بین میانگین محاسبه شده و عدد ۳ تفاوت معنادار وجود دارد، سطح معناداری محاسبه شده کوچکتر از آزمون  $\alpha = 0/05$  است. با توجه به نتایج بدست آمده از این تحقیق، فناوری اطلاعات و ارتباطات در توان تصمیم گیری کارکنان شرکت شهرک های صنعتی مازندران موثر است.

**واژه های کلیدی:** فناوری اطلاعات، توان تصمیم گیری، کارکنان

**مقدمه:** نقش اطلاعات<sup>۱</sup> و ارتباطات<sup>۲</sup> در دنیای امروز بسیار شگرف و پیچیده است، به گونه ای که عصر فعلی را عصر انفجار اطلاعات می نامند. از طرفی به همین دلیل کاربرد فناوری اطلاعات نیز در سازمان ها<sup>۳</sup> به سرعت در حال گسترش است و سازمانها جهت رسیدن به اهداف خود و تداوم بقای خود نیازمند استفاده از این فناوری می باشند. همچنین، رشد سریع فناوری، تمامی جوانب سازمانها را به نوعی تحت تاثیر قرار داده است. تغییرات سریع فناوری، باعث تغییر ماهیت کارها شده و رایانه ها و دستگاه های کاملاً خودکار جایگزین مشاغل روتین شده است [۶]

فناوری اطلاعات کاری نیست که تنها به یک اداره، واحد و یا یک نفر مربوط شود و تمام سازمانها، ادارات و افراد، رفته رفته به استفاده از فناوری اطلاعات در امور خود ملزم می شوند به طور حتم اقدامات رسمی و غیررسمی داخلی و بین المللی برای بکارگیری فناوری اطلاعات رفته رفته بیشتر خواهد شد و فرصت های امروز برای برتری در آینده مبدل به تهدید برای بقا خواهد شد [۲].

1.Information

2.Comunication

3.Organization

در طی چند سال گذشته و در قالب برنامه‌های متنوع از جمله برنامه تکفسا، فعالیتهای قابل توجه‌ای را در باب توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات شاهد بوده‌ایم از قبیل توسعه زیرساخت‌های ارتباطی، تجهیز سخت‌افزاری، تمهیدات نرم‌افزاری، برگزاری دوره‌های آموزشی به منظور به‌روزآوری دانش و مهارت مرتبط نیروی انسانی و .... آنچه که از درجه اهمیت بالایی برخوردار است و غفلت از آن به یقین شکست جبران‌ناپذیری را متوجه پروژه‌ها و برنامه‌های مذکور خواهد نمود توجه به سطح سواد عمومی ICT و تلاش در جهت بالابردن و ارتقای سطح این سواد و به تعبیری توسعه فرهنگ عمومی کاربری فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌باشد که بایستی به عنوان یک ضرورت ملی به آن پرداخته شود و در این راه بایستی متوجه بود که این فناوری دارای حرکتی شتابان و ماهیتی تغییرپذیر است و به آرامی گام برداشتن در این مسیر به بیشتر شدن فاصله‌ها می‌انجامد. لذا کاربرد این فناوری در سازمانها به سرعت در حال گسترش است و سازمانها جهت رسیدن به اهداف و مقاصد خود نیازمند استفاده از آن می‌باشند. از طرف دیگر کارکنان نیز از منابع مهم سازمان‌ها می‌باشند که بیشتر امور خود را با اطلاعات بدست آمده از طریق فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی به انجام می‌رسانند

فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات ابزاری جهت جمع‌آوری داده‌ها و پردازش آنها و تبدیل داده‌ها به اطلاعات می‌باشد. تحقیقات نشان می‌دهند که فناوری اطلاعات و ارتباطات بر کیفیت عملکرد، شایستگی، مهارت تصمیم‌گیری، خودکنترلی و همچنین کاهش استرس کارکنان نقش بسزایی دارد [۴].

توانمندسازی فرایند توانمند کردن افراد یک سازمان است، و به معنی ایجاد شرایطی است که افراد بتوانند کارهایشان را با انگیزه درونی انجام داده و با موفقیت کامل به سرانجام برسانند. با آنکه تعاریف متعددی از توانمندسازی ارائه گردیده است، اما فصل مشترک کلیه آنها واگذاری اختیار و مسئولیت بیشتر به کارکنان است.

از طرف دیگر کارکنان نیز از منابع مهم سازمان‌ها می‌باشند که بیشتر امور خود را با اطلاعات بدست آمده از طریق فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی به انجام می‌رسانند. سؤال اصلی در این تحقیق این است

که آیا فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی کارکنان در شرکت شهرکهای صنعتی مازندران تأثیر دارد؟

شرکت شهرک های صنعتی مازندران ، نیازمند دگرگونی هایی در فعالیت خویش یعنی خدمات آنلاین است. امروزه ارائه سریع و به روز خدمات جایگاه مهمی در اهداف سازمان دارد و به تبع آن کارکنان، که همان سرمایه های انسانی سازمان می باشند، نیز بایستی خود را با سازمان همگام کنند و امروزه ضرورت دارا بودن کارکنانی توانمند در سازمانها از جمله شرکت شهرک های صنعتی مازندران بیش از پیش احساس می شود. و به همین جهت ارتقای سطح توانمندی کارکنان این سازمان از الزامات اجتناب ناپذیر است انجام این تحقیق از آن جهت حائز اهمیت است که منجر به آگاهی از تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی کارکنان گشته، همچنین روشن می سازد که آیا فناوری اطلاعات و ارتباطات بر میزان شایستگی بهبود کیفیت عملکرد ، توسعه مهارت های تصمیم گیری، شایستگی، و کاهش استرس کارکنان تأثیر دارد و از نتایج حاصل از این بررسی می توان راهکارهای لازم را جهت میزان کاربرد آن در شرکت شهرک های صنعتی مازندران ارائه کرد.

### **هدف تحقیق :**

هدف این تحقیق، بررسی تأثیر فناوری های اطلاعاتی و ارتباطاتی (ICT) بر توان تصمیم گیری نیروی انسانی شرکت شهرک های صنعتی مازندران می باشد.

### **سوال تحقیق:**

آیا فناوری اطلاعات و ارتباطات بر کیفیت تصمیم گیری کارکنان شرکت شهرک های صنعتی مازندران مؤثر است؟

### **متغیرهای تحقیق**

#### **متغیرها در تحقیق حاضر عبارتند از:**

**متغیر مستقل:** متغیر مستقل در این تحقیق فناوری های اطلاعات و ارتباطات می باشد.

**متغیر وابسته:** متغیر وابسته این تحقیق توان تصمیم‌گیری در کارکنان می‌باشند.

## تعاریف واژه‌ها و اصطلاحات

### الف - تعاریف نظری

**فناوری اطلاعات و ارتباطات**<sup>۱</sup>: این فناوری از تلاقی الکترونیک، پردازش داده‌ها و ارتباطات-مخابرات حاصل شده است و بطور کلی هدف آن بهبود در فرایند انتقال اطلاعات و داده‌ها با استفاده از ابزار الکترونیکی می‌باشد [۵].

**توان تصمیم‌گیری کارکنان**: تصمیم‌گیری فرایندی است که در آن نقش اصلی را اطلاعات بازی می‌کند. یعنی اول بایستی اطلاعات موردنیاز فراهم شود تا بتوان بر اساس آن اطلاعات را ترکیب و تصمیم‌گیری کرد. بنابراین توان تصمیم‌گیری را می‌توان با نحوه استفاده از اطلاعات و میزان اطلاعات موردنیاز تحت تأثیر قرار داد [۷].

### فناوری اطلاعات و ارتباطات

فناوری اطلاعات و ارتباطات، واژه‌ای است که در دهه گذشته، و پس از رشد و تحول سریع سیستم‌های کامپیوتری رواج یافته است. واژه‌ای که پس از نزدیک به ده سال از رواج چشم‌گیر آن، هنوز به درستی، و مطابق مفهومی که در تبیین آن به کار می‌رود، تعریف نشده و افراد مختلف، تعابیر مختلفی از آن دارند. در واقع این واژه، نشان‌دهنده نگرش خاصی است که بر اثر تحولات ناشی از به کارگیری اساسی سیستم‌های کامپیوتری و ارتباطاتی، در سازمان و جامعه ایجاد می‌شود.

---

<sup>۱</sup>.Information & Communication technology

با توجه به حوزه گسترده فعالیت و عملکرد این فناوری، نظرات متفاوتی در خصوص تعریف و مصادیق فناوری اطلاعات و ارتباطات وجود دارد. به نظر می رسد سه دیدگاه مختلف، و سه گروه مختلف از تعاریف و مفاهیم برای فناوری اطلاعات و ارتباطات وجود داشته باشد:

**گروه اول:** این دسته، مفهوم فناوری اطلاعات و ارتباطات را به نوعی همان فناوری رایانه و سیستم های کامپیوتری اطلاعاتی و ارتباطی، در وجود نرم افزار و سخت افزار و شبکه و نظایر آن و مسائل مدیریتی مربوط به آن می دانند. اغلب تعاریف از این دسته اند.

**گروه دوم:** این دسته فناوری اطلاعات را از بعد اطلاعات محض آن که حتی شامل مواردی نظیر مستند سازی و کتابداری نیز می شود، مورد توجه قرار می دهند. در این دسته تمرکز بر خود اطلاعات است و فناوری اطلاعات، هرگونه استفاده از ابزارها و روش ها و تکنیک هایی است که مدیریت و سازماندهی این اطلاعات را فراهم می کند. تعریفهای اولیه و با سابقه بیشتر از این دسته اند. و البته این مفهوم شاید نزدیکترین مفهوم به معنای مستقیم واژه فناوری اطلاعات و ارتباطات باشد.

**گروه سوم:** این دسته، برای فناوری اطلاعات و ارتباطات نقشی کلیدی و محوری نسبت به سایر فناوریها و کاربرد ها قائل می شود. این دسته با زاویه ای فراتر از زاویه های دو دسته قبلی به فناوری اطلاعات و ارتباطات نگاه می کند. اما مشکل این دسته آن است که به درستی نمی تواند ابعادی را که برای این فناوری از این زاویه مشاهده می کند، توضیح دهد و در یک عبارت و تعریف مشخص، بیان کند [۵].

بطور کلی فناوری اطلاعات و ارتباطات از تعاملات سه بخش متمایز کامپیوتر، اطلاعات و ارتباطات مخابراتی حاصل می شود. بخش کامپیوتر بعنوان سخت افزار و تأمین کننده تجهیزات و ادوات لازم جهت ایجاد ICT در نظر گرفته می شود. داده ها و اطلاعات بعنوان خمیرمایه و مواد اولیه در درون شبکه به جریان در می آیند. ارتباطات مخابراتی بخش سوم می باشد که وظیفه برقراری ارتباط بین دو بخش دیگر را برعهده دارد [۳].

## مفاهیم مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات

### شبکه‌های ارتباطی<sup>۱</sup>:

فناوری اطلاعات و ارتباطات این امکان را فراهم آورده است تا رایانه‌های متعددی از طریق تجهیزات و رسانه‌های ارتباطی به یکدیگر متصل شده و به تبادل اطلاعات و دانش پردازند. این درحالی است که در شیوه سنتی کاربران از رایانه تنها جهت آماده‌سازی اسناد و برنامه‌های کاربردی خاص استفاده می‌کردند و ارتباطات تنها از طریق پست یا نمابر امکان‌پذیر بود.

با گسترش این فناوری، امروزه کاربران می‌توانند از طریق رایانه‌های شخصی به دنبال اطلاعات و ارتباطات با یکدیگر پردازند و یا از پایگاه‌های اطلاعات بصورت بهنگام استفاده کنند. اتصال رایانه‌ها به شبکه این امکان را به فرد می‌دهد تا ساماندهی نوینی در شیوه انجام کار داشته باشد. در عصر نوین فناوری اطلاعات و ارتباطات دیگر زمان و مکان محدودیتی در ارتباطات به حساب نمی‌آید. همچنان که از تلفن همراه جهت ارتباط استفاده می‌کنیم، شبکه‌های رایانه‌ای نیز این امکان را می‌دهند که افراد در گروه‌های موردنظر با یکدیگر به تبادل اطلاعات پردازند.

### فناوری اطلاعات و ارتباطات بعنوان یک عامل تغییر

تغییرات عمده چند دهه اخیر شامل ظهور فناوری پیشرفته اطلاعات و ارتباطات، جهانی شدن تولید و پیدایش شاهراه‌های اطلاعات است. این تغییرات را انقلاب صنعتی دوم نیز نامیده‌اند. اگرچه در ابتدا رایانه‌ها صرفاً برای اتوماتیک کردن فرایندهای دفتری بکار می‌رفتند، اما به سرعت این تفکر شکل گرفت که رایانه یک ابزار اطلاعاتی، ارتباطاتی ارزشمند است که می‌تواند به میزان زیادی بهره‌وری را افزایش دهد. امروزه پیدایش سایر گونه‌های فناوری اطلاعات مانند ویدیوکنفرانس، پست الکترونیکی و اینترنت منجر

<sup>۱</sup>. Communication Networks

به ایجاد تغییرات شگرفی در محیط کار گردیده است و بر این اساس مدیران نیازمند انجام تعدیلات متنوع و گسترده ای در سازمان ها هستند.

طی دهه گذشته شش روند اساسی بطور قابل ملاحظه ای روش استفاده سازمان ها از فناوری را تغییر داده است:

۱. بهره گیری از فناوری اطلاعات جهت دگرگونی سازمان ها
  ۲. استفاده از فناوری اطلاعات بعنوان بخشی از استراتژی های سازمان
  ۳. فناوری بعنوان بخشی حیاتی از محیط کار سازمان
  ۴. بهره گیری از فناوری در حمایت و پشتیبانی از کارکنان دانشی
  ۵. ارتقاء رایانه از ابزاری محاسباتی به رسانه ای ارتباطی جهت برقراری ارتباط
  ۶. رشد اینترنت و شبکه گسترده جهانی
- در دنیای کنونی نظام مدیریت سنتی دچار تحولات عمیقی شده است. جریان عظیم اطلاعات، فرایند تصمیم گیری را نیازمند آشنایی کامل مدیران با نظام های اطلاعاتی و استفاده بهینه از آنها ساخته است. نظام مدیریت سنتی سه منبع اصلی را برای داشتن عملکرد مطلوب در سازمان لازم می داند. منابع انسانی، سرمایه و منابع فیزیکی. با رشد فناوری از یک سو و خارج شدن فرایندهای سازمانی از حالت ایستا از سوی دیگر، سازمان ها نیازمند بازنگری مجدد در ساختار و عملکرد خود هستند تا با ایجاد زمینه های مساعد بتوانند به رشد و پویایی لازم برای تطبیق با تغییرات فناوری و محیطی نایل آیند.

### تعاریف و مفاهیم توانمندسازی

واژه انگلیسی Empower در لغتنامه اکسفورد «قدرتمند شدن، مجوز دادن، قدرت بخشیدن و توانمند شدن» معنا شده است. این واژه در اصطلاح، در برگیرنده قدرت و آزادی عمل بخشیدن برای اداره خود است و در مفهوم سازمانی به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی



است. به بیان دیگر، توانمندسازی به معنای طراحی ساختار سازمان است، به نحوی که در آن افراد ضمن کنترل خود، آمادگی پذیرش مسئولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشد [۱].

## فناوری اطلاعات و ارتباطات و تصمیم‌گیری

زمانی که سازمان‌ها هدف توانمندسازی کارکنان را دارند، سیستم‌های اطلاعاتی می‌توانند به عنوان یک رکن مهم در این زمینه مطرح گردند و امکان دسترسی بیشتر به اطلاعات را برای سطوح پائین سلسله مراتب فراهم آورند. برای مثال سیستم‌های خبره در جایی که دسترسی به افراد خبره وجود ندارد و شبکه‌های رایانه‌ای و ارتباطات شبکه‌ای به اعضای گروه‌های کاری امکان برقراری ارتباطات مؤثر با یکدیگر و همچنین سایر گروه‌ها را می‌دهند و کار گروهی که یک عنصر مهم در سازمان‌های مبتنی بر تیم است، بوسیله فن‌آوری اطلاعات تقویت و حمایت می‌شوند. فناوری اطلاعات عدم تمرکز در تصمیم‌گیری و اختیارات را بوسیله کنترل امکان‌پذیر می‌کند و کارکنان را قادر می‌سازد تا به اطلاعات موردنیاز جهت تصمیم‌گیری سریع دسترسی داشته باشند و شاید مهمترین حمایت فناوری اطلاعات از توانمندسازی، تأمین اطلاعات صحیح و به موقع، با کیفیت و نیز با هزینه مناسب است.

فناوری اطلاعات و ارتباطات موجب می‌شود که افراد سازمان از بین اطلاعات تولید شده، اطلاعات مربوط به تصمیم‌مورد نیاز را انتخاب، پردازش و مورد استفاده قرار دهند. در فرایند تصمیم‌گیری، کارکنان نحوه استفاده از اطلاعات را یاد می‌گیرند. در واقع سیستم‌های اطلاعات مدیریت مانند سیستم‌های پشتیبان مدیریت و سیستم‌های پشتیبان تصمیم‌گیری می‌توانند اطلاعات به هنگام، مناسب و سریعی در اختیار افراد قرار دهند تا بر اساس آن و با حداقل اشتباه تصمیم‌گیری کنند. بطور کلی فناوری اطلاعات و ارتباطات در ابعاد زیر به تقویت مهارت تصمیم‌گیری کمک می‌کند:

➤ مسأله‌یابی و فرصت‌یابی که سنگ بنای تصمیم‌گیری استراتژیک است، سریعتر و دقیقتر انجام می‌شود.

- برنامه ریزی جامع بهتر تدوین می گردد.
- کیفیت تصمیمات افزایش می یابد.
- زمان تصمیم گیری به حداقل می رسد.
- خطای انسانی در شبکه پردازش اطلاعات به حداقل می رسد.
- گرایش به سمت فرض های تصمیم گیری عقلایی بوجود می آید.
- از طریق بازخوردهای سریع مهارت تصمیم گیری اصلاح می شود

### مواد و روش ها

روش تحقیق حاضر از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع زمینه یابی است. و از نظر هدف کاربردی است. از آنجایی که نتایج حاصل از تحقیق حاضر (تحلیل یافته ها) می تواند در عرصه عمل راهگشا باشد، می توان آن را یک تحقیق کاربردی خواند.

### جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق عبارتند از کلیه کارکنان شرکت شهرک های صنعتی مازندران به تعداد ۱۵۶ نفر که در واحدهای مختلف مشغول بکار می باشند .

### نمونه آماری و شیوه نمونه گیری

حجم نمونه تحقیق با استفاده از جدول کرجسی مورگان متناسب با حجم جامعه ۱۱۳ نفر در نظر گرفته شد و نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام گردید.

### روش جمع آوری اطلاعات

در این تحقیق، جمع آوری اطلاعات به دو صورت انجام گرفته شده است.

۱. روش کتابخانه ای (جمع آوری اطلاعات از مقالات، کتب، پایان نامه و سایت های اینترنت و اسنادومدارک)

۲. روش میدانی (جمع آوری اطلاعات از طریق توزیع پرسشنامه بین کلیه کارکنان شرکت شهرک های صنعتی مازندران)

### ابزار جمع آوری اطلاعات

ابزار جمع آوری اطلاعات از آنجا که پرسشنامه استاندارد برای سنجش متغیرهای موجود در تحقیق وجود نداشت، محقق با تغییر در پرسشنامه آقای محمود ولی پور که در تابستان سال ۱۳۸۹ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر به عنوان فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمند سازی منابع انسانی اداره کل تامین اجتماعی استان مازندران که از روائی و پایایی بالابر خوردار می باشد، استفاده شده است. پرسشنامه با ۲۰ سؤال در طیف ۵ گزینه ای با سطوح پاسخ «خیلی زیاد-زیاد-متوسط-کم -خیلی کم» که بترتیب از خیلی کم تا خیلی زیاد دارای نمره ۱ تا ۵ می باشد، استفاده گردید.

### روایی و پایایی ابزار جمع آوری اطلاعات

در این تحقیق برای تعیین روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه تهیه شده در اختیار اساتید محترم راهنما و مشاور و کارشناسان خبره و با تجربه قرار گرفت که با اصلاحات لازم، مورد تایید قرار گرفته است. برای اندازه گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده می کنیم. در این تحقیق پایایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت و ضریب آلفا برابر با ۰/۸۱ بدست آمد.

### روش تجزیه وتحلیل اطلاعات

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. روش آمار توصیفی بکار رفته در این تحقیق عبارت است از:

تهیه و تنظیم جدول توزیع فراوانی و ترسیم نمودار سپس با استفاده از روشهای مختلف آمار استنباطی داده های مربوط به سوالات تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. ترتیب این تجزیه و تحلیل ها به شرح زیر می باشد:

➤ آزمون کولموگروف اسمیرنف برای تایید نرمال بودن داده ها

➤ آزمون T تک نمونه ای جهت تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق

نرم افزارهای آماری مورد استفاده در این تحقیق نیز نرم افزار SPSS ۱۸ می باشد

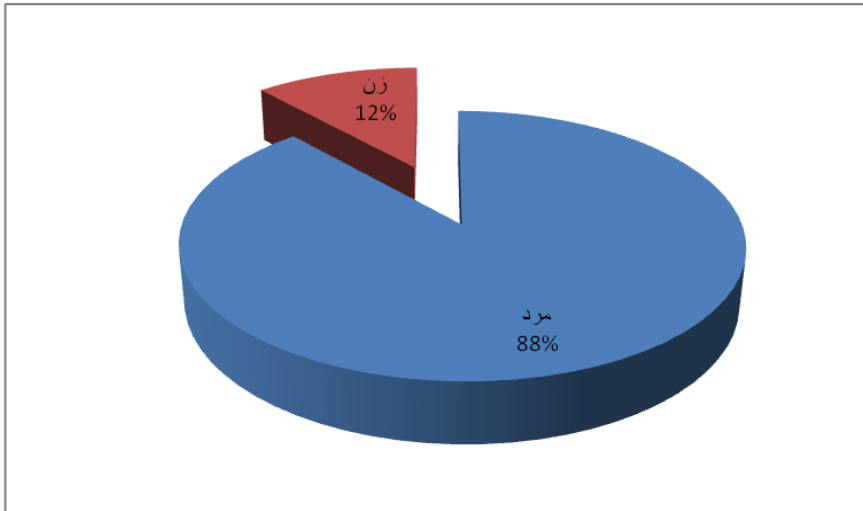
## یافته ها

### جمعیت شناختی

#### ۱ - مطالعه توصیفی جامعه آماری با توجه به متغیر جنسیت

۱-۴ جدول توزیع فراوانی جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
مرد	۱۰۰	۸۸/۵	۸۸/۵
زن	۱۳	۱۱/۵	۱۰۰
جمع کل	۱۱۳	۱۰۰	-



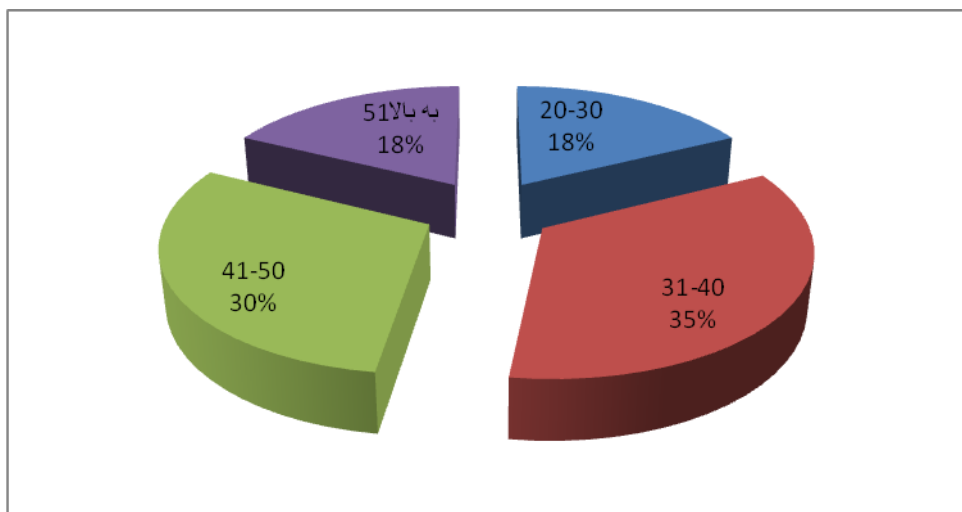
۴-۱ نمودار توزیع فراوانی جنسیت

با توجه به جدول و نمودار بالا مشاهده می‌شود که از مجموعه ۱۱۳ نفر نمونه مورد مطالعه ۱۰۰ نفر مرد معادل ۸۸٪ و ۱۳ نفر زن معادل ۱۲٪ مورد بررسی را تشکیل می‌دهند.

## ۲ - مطالعه توصیفی جامعه آماری با توجه به متغیر سن

۴-۲ جدول توزیع فراوانی سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۲۰ - ۳۰ سال	۲۰	۱۷/۷	۱۷/۷
۳۱ - ۴۰ سال	۳۹	۳۴/۵	۵۲/۲
۴۱ - ۵۰ سال	۳۴	۳۰/۱	۸۲/۳
۵۱ سال به بالا	۲۰	۱۷/۷	۱۰۰
جمع کل	۱۱۳	۱۰۰	-



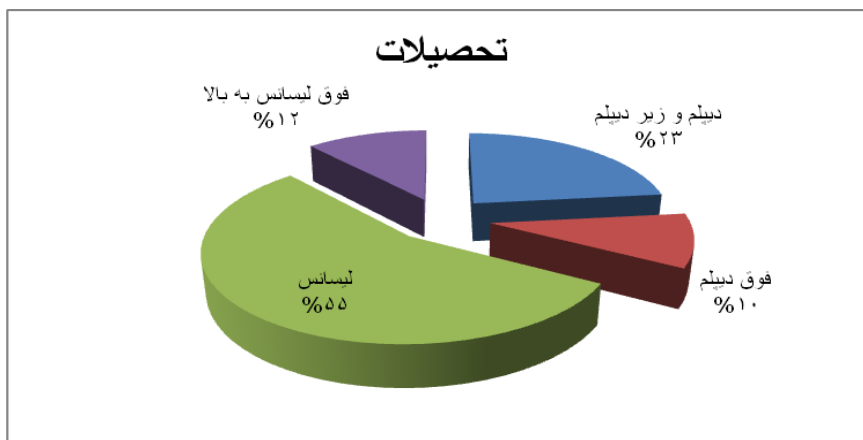
۲-۴ نمودار توزیع فراوانی سن

با توجه به جدول و نمودار بالا مشاهده می شود که از مجموعه ۱۱۳ نفر نمونه مورد مطالعه ۲۰ نفر معادل ۱۷/۷ درصد کمتر از ۳۰ و بالاتر از ۵۱ سال سن دارند و بیشترین پاسخ دهندگان سنین بین ۳۱ تا ۴۰ سال به تعداد ۳۹ نفر معادل ۳۴/۵ درصد نمونه و سنین مابین ۴۱ تا ۵۰ سال به تعداد ۳۴ نفر معادل ۳۰/۱ درصد را از بین پاسخ دهندگان تشکیل می دهند.

### ۳ - مطالعه توصیفی جامعه آماری با توجه به متغیر میزان تحصیلات

۳-۴ جدول توزیع فراوانی تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
دیپلم و زیر دیپلم	۲۶	۲۳	۲۳
فوق دیپلم	۱۱	۹/۷	۳۲/۷
لیسانس	۶۲	۵۴/۹	۸۷/۶
فوق لیسانس به بالا	۱۴	۱۲/۴	۱۰۰
جمع کل	۱۱۳	۱۰۰	-



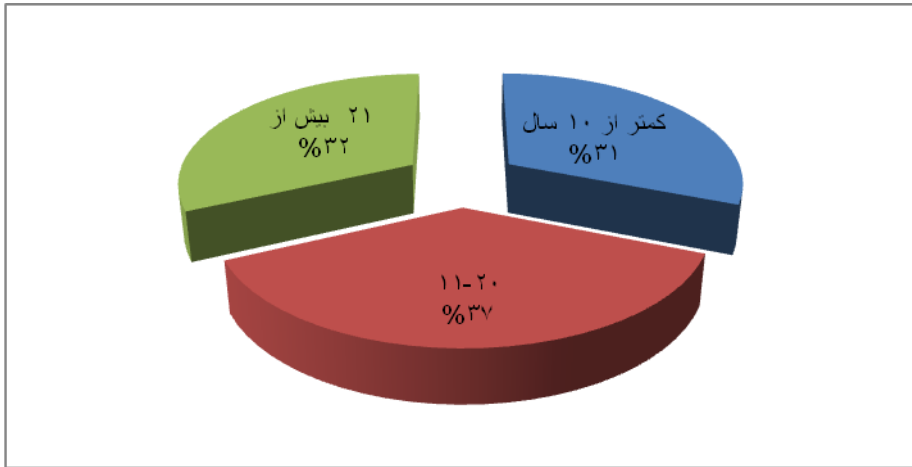
۳-۴ نمودار توزیع فراوانی تحصیلات

باتوجه به جدول و نمودار بالا مشاهده می شود که از مجموع ۱۱۳ نفر مورد مطالعه بیشترین پاسخ دهندگان در مقطع لیسانس به تعداد ۶۲ نفر معادل ۵۴/۹ درصد و کمترین پاسخ در مقطع فوق دیپلم به تعداد ۱۱ نفر معادل ۹/۷ درصد و مابقی نیز دارای تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم و فوق لیسانس می باشند.

#### ۴ - مطالعه توصیفی جامعه آماری با توجه به متغیر سابقه کار

۴-۴ جدول توزیع فراوانی سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۱۰ سال به پائین	۳۵	۳۱	۳۱
۱۱ - ۲۰ سال	۴۲	۳۷/۲	۶۸/۱
۲۱ سال به بالا	۳۶	۳۱/۹	۱۰۰
جمع کل	۱۱۳	۱۰۰	-



نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی سابقه کار

با توجه به جدول و نمودار بالا مشاهده می شود که از مجموع ۱۱۳ نفر نمونه مورد مطالعه بیشترین پاسخ دهندگان ۴۲ نفر معادل ۳۷/۲ درصد از سابقه کار در سازمان بین ۲۱ - ۳۰ سال داشته و کمترین درصد پاسخ دهندگان ۳۵ نفر معادل ۳۱ درصد کمتر از ۱۰ سال سابقه کار در سازمان را دارند و همچنین طبقه باقیمانده مربوط به سابقه کاری بالاتر از ۲۱ سال در سازمان می باشند .

آیا فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی بر کیفیت تصمیم گیری کارکنان شرکت شهرک های صنعتی مازندران موثر است ؟

۴- ۱۸ جدول آزمون تی تک گروهی مولفه تصمیم گیری

مولفه	میانگین	آماره t	درجه آزادی df	حد معناداری	تفاوت میانگین	ضریب اطمینان ۹۵٪	
						سطح پائین	سطح بالا
تصمیم گیری	۳/۸۷	۱۵/۹۱	۱۱۲	۰/۰۰	۰/۸۷	۰/۷۶	۰/۹۸



همانطور که ملاحظه می‌شود میانگین مولفه تصمیم‌گیری ۳/۸۷ محاسبه شده از حد میانگین تصمیم‌گیری با گزینه ۳ (متوسط) بالاتر است و p-value کمتر از سطح معناداری  $\alpha = 0/05$  می‌باشد. لذا نتیجه می‌گیریم فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی بر میزان تصمیم‌گیری کارکنان شرکت شهرک‌های صنعتی مازندران موثر است.

### نتیجه‌گیری:

آیا فناوری اطلاعات و ارتباطات بر کیفیت تصمیم‌گیری کارکنان شرکت شهرک‌های صنعتی مازندران موثر است.

با توجه به میانگین مولفه تصمیم‌گیری (۳/۸۷) و درجه آزادی ۱۱۲ که بین میانگین محاسبه شده و عدد ۳ تفاوت معنادار وجود دارد، سطح معناداری محاسبه شده کوچکتر از آزمون  $\alpha = 0/05$  است.

پژوهش ولی پور (۱۳۸۹) با میانگین نمرات (۴/۱۴) با میانگین محاسبه شده و عدد ۳ تفاوت معنادار وجود دارد، و سطح معناداری محاسبه شده کوچکتر از آزمون  $\alpha = 0/05$  است.

پژوهش توسط رودگر نژاد و کیاکجوری (۱۳۹۸) در این تحقیق محققان بخش فناوری و ارتباطات را در مولفه تصمیم‌گیری مورد بررسی قرار داده و مثبت ارزیابی کردند.

پژوهش تالی و (۱۳۹۸) محقق نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات را بر هفت مولفه که یکی از آنها تقویت مهارت تصمیم‌گیری می‌باشد را در کارکنان مورد بررسی قرار داده و مثبت ارزیابی نموده است.

پژوهش تونی کارتر (۲۰۰۹) شرایط لازم را برای افزایش سطح مشارکت و سهم شدن مدیران و کارکنان فراهم می‌آورد و نتایج بدست آمده نشان می‌دهد اهمیت تفکر سیستماتیک مدیران در تصمیم‌گیری‌هایشان نیز مورد تایید قرار گرفته است.

نتیجه می‌گیریم با توجه به نتایج بدست آمده از این تحقیق، فناوری اطلاعات و ارتباطات در کیفی تصمیم‌گیری کارکنان شرکت شهرک‌های صنعتی مازندران موثر است.

### پیشنهادها:

در زمینه ابعاد توانمندسازی با توجه به نتایج بدست آمده بطور کلی فناوری های نوین اطلاعاتی و ارتباطی موجب افزایش توانمندیهای منابع انسانی سازمان شده است با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهادات ذیل مطرح می گردد:

### **الف- مبتنی به نتایج تحقیق:**

۱. برگزاری دوره های آموزش در زمینه رایانه و اینترنت و تشویق کارکنان به استفاده بیشتر از رایانه در انجام امور خود با هدف افزایش توان تصمیم گیری آنان.
۲. استفاده بهینه از فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی کارکنان و مهارت لازم در انجام امور شغلی مورد نظر بمنظور بالا بردن کارآمدی و افزایش دانش کارکنان و توان تصمیم گیری کارکنان.
۳. با استفاده از فناوری اطلاعاتی و ارتباطاتی فرد می تواند به اطلاعات مفید و مناسبی به منظورافزایش دانش، اطلاعات و استعدادها دست پیدا کند.
۴. شناسایی فرایند موثر در بعد توان تصمیم گیری و ابعاد دیگر توانمندسازی .

### **ب- مبتنی به تجارب محقیق:**

۱. استفاده از فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی جهت انجام دقیق و موفقیت آمیز فعالیت های شغلی کارکنان سازمان.
۲. تغییر در نوع و نحوه انجام وظایف با استفاده از فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی.
۳. سرمایه گذاری هر چه بیشتر سازمان ها در زمینه IT, ICT.
۴. به روز رسانی اطلاعات در سازمان ها به ویژه شرکت شهرک های صنعتی امری ضروری است. و لزوم یکپارچه سازی بانک اطلاعاتی سازمان و دسترسی online به اطلاعات مهم امری مهم تلقی می شود.
۵. ساختارهای لازم جهت استفاده از فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی فراهم گردد.

۶. برنامه ریزی، هدف گذاری و ابلاغ برنامه ها .
۷. مطالعه وضعیت موجود و تجزیه و تحلیل آن و تعیین راهکارهای اصلاحی و پیشگیرانه .
۸. بازنگری کل سیستم پس از اجرا شدن .

### ج - توصیه هایی به محققان دیگر:

- باتوجه به نتایج بدست آمده موارد ذیل بعنوان توصیه هایی به منظور انجام تحقیقات آتی در ارتباط با موضوع تحقیق مطرح می گردد:
۱. اجرای تحقیقات میدانی در خصوص نقش فناوری های اطلاعاتی - ارتباطی بر توانمندسازی منابع انسانی در دیگر سازمانها
  ۲. طراحی و معرفی مدلی به منظور سنجش و اندازه گیری میزان توانمندسازی منابع انسانی
  ۳. انجام مطالعات تطبیقی استفاده از تحقیقات در کشورهای مختلف در خصوص نقش فناوری های نوین اطلاعاتی و ارتباطی بر توانمندسازی منابع انسانی
  ۴. انجام تحقیق در خصوص بررسی فناوری های اطلاعاتی - ارتباطی بر دیگر ابعاد توانمندسازی منابع انسانی
  ۵. جهت اثبات و رد نتایج تحقیق در سایر ارگانهای وابسته به شرکت و یا در سطحی وسیعتر در سایر استانهای همجوار این تحقیق انجام پذیرد.
  ۶. ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر پرسشنامه محقق ساخته بوده است لذا به محققان پیشنهاد می شود در تحقیقات بعدی از ابزارهای استاندارد شده به منظور کاهش خطاهای احتمالی استفاده شود.

## References:

1. Abtahi, Q, H, Absy"Empowering employees" Nshrmvss-h management training Research,:(2008).
2. Galali "Shtayy the IT industry and electronic commerce."(2003).
3. Ghorbani, M., Samadi December,H"First skill ISDL, teaching concepts Zhayh IT (IT)": publishing alliance.:(2006).
4. Rendan, Rras Ltmayr Elizabeth I, translated Goudarzi, A., "stress and site Hsabyran" (2009).
5. Rezai, A, "Information and communication technology, concepts, nature, definition, website Mysticism"(2006).
6. Robbins,S.p.Organizational behavior (11 th ed.). Upper Saddle River. NJ:(2005)
7. Rvdgrnzhad, F, Kyakjvry, K"Role of ICT in the development of human resources" HR Empowerment Conference: (2010).