

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی
پایان نامه برای اخذ درجه کارشناسی ارشد (M.A)
گرایش: مدیریت منابع انسانی

عنوان:

بررسی نقش فن آوری اطلاعات و ارتباطات در تواناسازی نیروی سازمانی (بررسی
موردی دانشگاه صنعتی شاهرود)

استاد راهنما:

دکتر مراد کردی

استاد مشاور:

دکتر مهدی صانعی

نگارش:

امیر یونسیان

تابستان ۹۲



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

SHAHROOD BRANCH

Faculty of Humanities - Department of Management

((M.A)) Thesis

Subject :

**Investigation the role of Information and
communication technology in human resource
empowerment (Case study SHAHROOD University)**

Thesis Advisor:

Morad Kordi Ph.D.

Consulting Advisor:

Mehdi Saneiee Ph.D.

By:

Amir Younesian

Summer 2013



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی ، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد "M.A."

گرایش: مدیریت منابع انسانی

عنوان :

بررسی نقش فن آوری اطلاعات و ارتباطات در تواناسازی نیروی سازمانی
(بررسی موردی دانشگاه صنعتی شاهرود)

نگارش :

امیر یونسیان

تابستان ۱۳۹۲

هیات داوران :

۱. دکتر مراد کردی

۲. دکتر مهدی صانعی

۳. دکتر حسن قرانی



بسمه تعالی

تعهد نامه اصالت رساله پایان نامه

ایرج زین

اینجانب دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته / دکتری حرفه ای ادکترای تخصصی در رشته که در تاریخ از پایان نامه خود تحت عنوان " بر روی (رئیس هیئت مدیره) (رئیس هیئت مدیره) با کسب نمره و درجه بسیار خوب دفاع نموده ام بدین وسیله متعهد می شوم:

۱) این پایان نامه رساله حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
۲) این پایان نامه رساله قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳) چنانچه بعد از فراغت تحصیل، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با این جانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: ایرج زین
امضاء و تاریخ: ۹۲.۶.۲۰

سپاسگذاری :

سپاس بیکران پروردگار یکتا را که هستی مان بخشید، به طریق علم و دانش رهنمونان شد، به همنشینی رهروان علم و دانش و معلمان طریقت مفتخرمان نمود و خوشه چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت.

و به رسم ادب و احترام و قدردانی، تقدیر و تشکر دارم از استاد محترم راهنما جناب آقای دکتر کردی و همچنین از زحمات بی شائبه و صمیمانه استاد فرهیخته جناب آقای دکتر صانعی که بار اصلی تدوین و نگارش پژوهش حاضر را به دوش کشیدند و با راهنمایی ها و حمایت دلسوزانه و نکته سنجی های ظریف و موشکافانه خود، با سعه صدر و صبر و تحمل، گره گشای مشکلات و سوالات اینجانب بودند. ((به حرمت جامه زیننده مقام والایتان، به پاس اینثار بی دریغ اندیشه انسانی تان، همواره استادتان بر شاگردی ام مستدام))

همچنین بر خود لازم می دانم از زحمات ریاست محترم دانشکده علوم انسانی، آقای دکتر پیاده کوهسار، کارشناسان محترم آموزش، سرکار خانم مرجان، آقای یونسیان و آقای میرصالحی و کارکنان محترم واحد پژوهش، تشکر و قدردانی نمایم.

از مساعدت و راهنماییهای همکار محترم، استاد گرامی آقای دکتر محمد مهدی جلالی در مراحل مختلف این پژوهش و همچنین کلیه همکاران در دانشگاه صنعتی شاهرود که در امر پاسخگویی به پرسشنامه ها و دیگر موارد، نهایت همکاری را با اینجانب داشتند، بویژه آقایان محمد رضا عربیارمحمدی و محمد عباسی که در طول تحصیل همراه اینجانب بودند، صمیمانه قدردانی و تشکر می نمایم.

تقدیم به :

((روح بزرگ پدرم))

که اسوه تلاش، همت و صداقت بود و از نگاهش، صلابت، از رفتارش، محبت و از صبر و تلاشش، ایستادگی و استقامت در برابر سختیها و مشکلات را آموختم.

((مادر گرامی، دلسوز و بزرگواری))

که مهربانی، همدلی و سجده ایثارش، گل محبت را در وجودم پروراند و دامن گهربار بخشش و فداکاریش، لحظه های زیبا و شاد زندگیم را رقم زد و همواره دعای خیرش در زندگی و تحصیل بدرقه راهم بود.

((همسر بردبار و فرزندان عزیزم))

که با همراهی و همدلی و صبر و شکیبایی مرا در این امر یار و یاور بوده اند و همواره در طول تحصیل لحظات با آنها بودن را دریغ نمودم.

((برادر، خواهر و داماد گرامی))

که زیبایی حضورشان در کنارم و یاری و دلداریشان، خستگی های راه را به امید و روشنی و ادامه راه، تبدیل کرد.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
چکیده	۱
فصل اول : کلیات تحقیق	
۱-۱ مقدمه	۳
۲-۱ بیان مسئله	۴
۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق	۷
۴-۱ مدل مفهومی تحقیق	۸
۵-۱ اهداف تحقیق	۱۰
۱-۵-۱ هدف اصلی تحقیق	۱۰
۲-۵-۱ اهداف فرعی تحقیق	۱۰
۶-۱ فرضیات تحقیق	۱۰
۱-۶-۱ فرضیه اصلی	۱۰
۲-۶-۱ فرضیات فرعی	۱۱
۷-۱ روش تحقیق و گردآوری اطلاعات	۱۱
۸-۱ روش تجزیه و تحلیل داده ها	۱۲
۹-۱ قلمرو تحقیق	۱۲
۱-۹-۱ قلمرو موضوعی	۱۲
۲-۹-۱ قلمرو مکانی	۱۲
۳-۹-۱ قلمرو زمانی	۱۲
۱۰-۱ متغیر های تحقیق	۱۲
۱-۱۰-۱ فناوری اطلاعات	۱۲
۲-۱۰-۱ توانمندسازی	۱۳
۱۱-۱ تعریف مفهومی و عملیاتی واژه ها	۱۴
۱-۱۱-۱ توسعه شغلی	۱۴
۲-۱۱-۱ پیشرفت حرفه ای کارکنان	۱۴
۳-۱۱-۱ خلاقیت و نوآوری کارکنان	۱۵
۴-۱۱-۱ حس مشارکت و کار گروهی	۱۵
۵-۱۱-۱ حس مسئولیت تصمیم گیری	۱۵
۶-۱۱-۱ کنترل فردی	۱۶
۷-۱۱-۱ بهبود کیفیت کار کارکنان	۱۶
۱۲-۱ مدل فرایندی تحقیق	۱۶
فصل دوم : ادبیات، مبانی نظری و پیشینه تحقیق	
۱-۲ فناوری اطلاعات	۱۹

۱۹	۱-۱-۲	مقدمه
۲۱	۲-۱-۲	سرآغاز و پیدایش فناوری اطلاعات
۲۲	۳-۱-۲	تعاریف و مفهوم فناوری اطلاعات
۲۵	۴-۱-۲	جنبه های مرتبط با فناوری اطلاعات
۲۵	۱-۴-۱-۲	فناوری اطلاعات به عنوان یک سری ابزار
۲۶	۲-۴-۱-۲	فناوری اطلاعات یک استراتژی
۲۶	۳-۴-۱-۲	فناوری اطلاعات یک نوآوری است
۲۷	۴-۴-۱-۲	فناوری اطلاعات به عنوان یک فکر و اندیشه
۲۷	۵-۴-۱-۲	فناوری اطلاعات همگام با انسان
۲۸	۵-۱-۲	اهمیت و ضرورت فناوری اطلاعات
۲۹	۶-۱-۲	کاربردهای فناوری اطلاعات
۲۹	۱-۶-۱-۲	نظام های اطلاع رسانی
۲۹	۲-۶-۱-۲	دولت الکترونیک
۳۰	۳-۶-۱-۲	کار از دور
۳۱	۴-۶-۱-۲	سازمان های مجازی
۳۱	۵-۶-۱-۲	سیستم های اطلاعاتی در سازمان
۳۵	۷-۱-۲	اثرات فناوری اطلاعات در سازمان
۳۷	۸-۱-۲	فناوری اطلاعات در دانشگاه
۳۸	۱-۸-۱-۲	دامنه و ارتباط فناوری اطلاعات در دانشگاه
۴۰	۲-۸-۱-۲	اثرات فناوری اطلاعات بر آموزش عالی
۴۴	۳-۸-۱-۲	شرایط لازم برای توسعه تکنولوژی اطلاعات در دانشگاه ها
۴۶	۴-۸-۱-۲	انتخاب راهبردها برای توسعه فناوری اطلاعات در دانشگاه
۴۷	۲-۲	توانمندسازی
۴۷	۱-۲-۲	مقدمه
۴۸	۲-۲-۲	تعاریف و مفاهیم توانمندسازی
۵۱	۳-۲-۲	پیشینه توانمندسازی
۵۲	۴-۲-۲	ابعاد توانمندسازی در دانشگاه
۵۲	۱-۴-۲-۲	توسعه شغلی کارکنان
۵۳	۲-۴-۲-۲	پیشرفت حرفه ای کارکنان
۵۴	۳-۴-۲-۲	خلاقیت و نوآوری کارکنان
۵۸	۴-۴-۲-۲	حس مشارکت کارکنان
۶۰	۵-۴-۲-۲	مسئولیت تصمیم گیری کارکنان
۶۱	۶-۴-۲-۲	کنترل فردی کارکنان
۶۳	۷-۴-۲-۲	بهبود کیفیت کار کارکنان
۶۵	۵-۲-۲	دلایل توانمندسازی در سازمان
۶۹	۶-۲-۲	اهمیت توانمندسازی در سازمان
۷۱	۷-۲-۲	عوامل مؤثر بر توانمندسازی
۷۳	۸-۲-۲	مدل های توانمندسازی

۷۸	۹-۲-۲ مزایای توانمندسازی
۸۰	۱۰-۲-۲ موانع توانمندسازی در سازمان
۸۳	۳-۲ اثرات فناوری اطلاعات بر توانمندسازی
۸۳	۱-۳-۲ مقدمه
۸۵	۲-۳-۲ توانمند سازی و فناوری اطلاعات
۸۶	۳-۳-۲ فناوری اطلاعات و کنترل
۸۷	۴-۳-۲ ابزارتوانمندسازی و فناوری اطلاعات (اتوماسیون اداری)
۸۸	۵-۳-۲ سیستم کارکنان دانشی
۸۸	۶-۳-۲ اثرات فناوری اطلاعات در سازمان ها
۸۹	۷-۳-۲ اثرات فناوری اطلاعات بر توسعه شغلی کارکنان
۹۱	۸-۳-۲ اثرات فناوری اطلاعات بر پیشرفت حرفه ای کارکنان
۹۲	۹-۳-۲ اثرات فناوری اطلاعات بر خلاقیت و نوآوری کارکنان
۹۳	۱۰-۳-۲ اثرات فناوری اطلاعات بر حس مشارکت کارکنان
۹۵	۱۱-۳-۲ اثرات فناوری اطلاعات بر مسئولیت تصمیم گیری کارکنان
۹۶	۱۲-۳-۲ اثرات فناوری اطلاعات بر کنترل فردی کارکنان
۹۷	۱۳-۳-۲ اثرات فناوری اطلاعات بر بهبود کیفیت عملکرد کارکنان
۱۰۰	۱۴-۳-۲ اثرات فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان
۱۰۲	۱۵-۳-۲ پیشینه پژوهش
۱۰۵	۱۶-۳-۲ چارچوب نظری تحقیق

فصل سوم: روش اجرایی تحقیق

۱۰۷	۱-۳ مقدمه
۱۱۸	۲-۳ روش تحقیق
۱۰۹	۳-۳ جامعه آماری و حجم نمونه مورد تحقیق
۱۰۹	۴-۳ نمونه و نمونه گیری
۱۱۰	۵-۳ برآورد حجم نمونه
۱۱۰	۶-۳ ابزار های جمع آوری اطلاعات
۱۱۱	۱-۶-۳ منابع کتابخانه ای
۱۱۱	۲-۶-۳ پرسشنامه
۱۱۳	۷-۳ روایی و پایایی پرسشنامه ها
۱۱۳	۱-۷-۳ روایی پرسشنامه ها
۱۱۴	۲-۷-۳ پایایی پرسشنامه ها
۱۱۴	۸-۳ خلاصه فصل

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آمار داده های تحقیق

۱۱۵	۱-۴ مقدمه
۱۱۷	۲-۴ داده های توصیفی جامعه نمونه
۱۱۷	۱-۲-۴ توصیف داده های متغیر جنسیت

- ۱۱۹..... ۲-۲-۴ توصیف داده های متغیر تحصیلات
- ۱۲۰..... ۳-۲-۴ توصیف داده های متغیر سابقه خدمت در سازمان
- ۱۲۱..... ۴-۲-۴ توصیف داده های متغیر نوع استخدام
- ۱۲۳..... ۵-۲-۴ توصیف داده های متغیر پست سازمانی
- ۱۲۴..... ۳-۴ تجزیه و تحلیل استنباطی
- ۱۲۵..... ۴-۴ تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون
- ۱۲۵..... ۱-۴-۴ فرضیه اصلی
- ۱۲۵..... ۲-۴-۴ فرضیه های فرعی
- ۱۳۰..... ۳-۴-۴ بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی
- ۱۳۱..... ۴-۴-۴ بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر جنسیت
- ۱۳۴..... ۵-۴-۴ بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر نوع استخدام
- ۱۳۷..... ۶-۴-۴ بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر پست سازمانی
- ۱۴۰..... ۷-۴-۴ بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر سابقه کاری
- ۱۴۴..... ۸-۴-۴ بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر تحصیلات
- ۱۴۸..... ۵-۴ رتبه بندی ابعاد فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان و نظریه پاسخ دهندگان
- ۱۴۹..... ۶-۴ بررسی وضعیت موجود متغیرهای مورد بررسی

فصل پنجم : نتیجه گیری، پیشنهاد ها و محدودیت ها

- ۱۵۹..... ۱-۵ مقدمه
- ۱۵۳..... ۲-۵ نتایج تحقیق
- ۱۵۳..... ۱-۲-۵ نتایج آمار توصیفی
- ۱۵۴..... ۲-۲-۵ نتایج آمار استنباطی
- ۱۵۴..... ۱-۲-۲-۵ نتیجه آزمون همبستگی پیرسون
- ۱۵۶..... ۳-۲-۵ بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی
- ۱۵۶..... ۱-۳-۲-۵ بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر جنسیت
- ۱۵۶..... ۲-۳-۲-۵ بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر نوع استخدام
- ۱۵۷..... ۳-۳-۲-۵ بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر پست سازمانی
- ۱۵۷..... ۴-۳-۲-۵ بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر سابقه کاری
- ۱۵۸..... ۵-۳-۲-۵ بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر تحصیلات
- ۱۵۸..... ۶-۲-۵ رتبه بندی ابعاد فناوری و توانمندسازی کارکنان با توجه به نظرات پاسخ دهندگان.. ۱۵۸
- ۱۵۸..... ۵-۲-۵ بررسی وضعیت موجود متغیرهای مورد بررسی
- ۱۵۹..... ۳-۵ بحث و نتیجه گیری
- ۱۵۹..... ۴-۵ پیشنهادات
- ۱۶۰..... ۱-۴-۵ پیشنهادات پژوهشی
- ۱۶۱..... ۲-۴-۵ پیشنهادات کلی
- ۱۶۱..... ۳-۴-۵ پیشنهاداتی برای سازمان مورد تحقیق
- ۱۶۴..... ۵-۵ محدودیت ها

۱۶۶ ۶-۵ مدل تحلیلی نهایی
۱۶۷ پیوست ها
۱۷۳ منابع و مأخذ
۱۷۹ Abstract

فهرست جداول

۵۰ جدول (۲-۱) متغیرهای استراتژیک در انتخاب فناوری اطلاعات
۵۷ جدول (۲-۲) مفاهیم توانمندسازی
۸۶ جدول (۲-۳) مزایای توانمندسازی در سازمان
۱۲۱ جدول (۳-۱) جدول مدرک تحصیلی
۱۲۴ جدول (۳-۲) جدول توزیع سوالات پرسشنامه ها
۱۲۹ جدول (۴-۱) توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب جنسیت
۱۳۰ جدول (۴-۲) توزیع فراوانی تحصیلات نمونه آماری
۱۳۱ جدول (۴-۳) توزیع فراوانی سابقه خدمت افراد نمونه آماری
۱۳۳ جدول (۴-۴) توزیع فراوانی نوع استخدام
۱۳۴ جدول (۴-۵) توزیع فراوانی پست سازمانی
۱۳۵ جدول (۴-۶) مقیاس لیکرت ۵ درجه ای
۱۳۶ جدول (۴-۷) جدول آزمون فرضیه اصلی
۱۳۷ جدول (۴-۸) جدول آزمون فرضیه فرعی اول
۱۳۷ جدول (۴-۹) جدول آزمون فرضیه فرعی دوم
۱۳۸ جدول (۴-۱۰) جدول آزمون فرضیه فرعی سوم
۱۳۹ جدول (۴-۱۱) جدول آزمون فرضیه فرعی چهارم
۱۴۰ جدول (۴-۱۲) جدول آزمون فرضیه فرعی پنجم
۱۴۱ جدول (۴-۱۳) جدول آزمون فرضیه فرعی ششم
۱۴۱ جدول (۴-۱۴) جدول آزمون فرضیه فرعی هفتم
۱۴۴ جدول (۴-۱۵) جدول بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر جنسیت
۱۴۵ جدول (۴-۱۶) جدول بررسی برابری و نابرابری واریانسها و میانگین ها بر اساس متغیر جنسیت
۱۴۸ جدول (۴-۱۷) جدول بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر نوع استخدام
۱۵۱ جدول (۴-۱۸) جدول بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر پست سازمانی
۱۵۵ جدول (۴-۱۹) جدول بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر سابقه کاری
۱۵۹ جدول (۴-۲۰) جدول بررسی اختلاف نظرهای احتمالی بر اساس متغیر تحصیلات
۱۶۰ جدول (۴-۲۱) رتبه بندی ابعاد هفت گانه فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان
۱۶۰ جدول (۴-۲۲) تست آماری فریدمن
۱۶۲ جدول (۴-۲۳) آزمون میانگین جامعه
۱۶۲ جدول (۴-۲۴) آزمون T وضعیت موجود متغیرها

فهرست نمودارها

۱۲۹ نمودار (۴-۱) توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب جنسیت
۱۳۱ نمودار (۴-۲) توزیع فراوانی تحصیلات نمونه آماری
۱۳۲ نمودار (۴-۳) توزیع فراوانی سابقه خدمت نمونه آماری
۱۳۳ نمودار (۴-۴) توزیع فراوانی نوع استخدام
۱۳۵ نمودار (۴-۵) توزیع فراوانی پست سازمانی

فهرست اشکال

۹ شکل (۱-۱) مدل مفهومی تحقیق
۱۸ شکل (۱-۲) مدل فرایندی تحقیق
۴۳ شکل (۲-۱) ابعاد فناوری اطلاعات در دانشگاه
۸۲ شکل (۲-۲) مدل توانمندی توماس و ولتهوس
۸۴ شکل (۲-۳) مدل توانمندی مک لاگان و نل
۸۴ شکل (۲-۴) مدل توانمندی اسپریتزر
۸۵ شکل (۲-۵) مدل توانمندی رابینز و همکاران
۸۵ شکل (۲-۶) مدل توانمندی کانگر و کانگو
۱۱۶ شکل (۲-۷) مدل چارچوب نظری تحقیق
۱۷۸ شکل (۵-۱) مدل تحلیل نهایی تحقیق

چکیده :

در این پژوهش سعی گردیده است که از منظر مدیران، کارشناسان و کارمندان دانشگاه صنعتی شاهرود، ارتباط و تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی کارکنان سازمان، مورد بررسی قرار گیرد. لذا ابتدا جایگاه فناوری اطلاعات و ارتباطات و میزان کاربرد آن در سازمان را مورد کنکاش قرار دادیم و پس از تبیین کاربرد آن، به بررسی اثرات آن بر توانمندسازی شغلی کارکنان پرداخته شده است. در همین راستا به شناسایی شاخص های مرتبط با توانمندی که شامل: توسعه شغلی، پیشرفت حرفه ای، نوآوری و خلاقیت، حس مشارکت و کارگروھی، مسئولیت تصمیم گیری، کنترل فردی و بهبود کیفیت کار است، پرداختیم.

جامعه آماری متشکل از ۱۱۶ نفر از کارکنان بهره مند از ابزار فناوری اطلاعات که شامل مدیران، کارشناسان و کارمندان دانشگاه صنعتی شاهرود بود و منابع کتابخانه ای و دو پرسشنامه ابزار جمع آوری اطلاعات بوده که ارزیابی پایائی پرسشنامه ها از طریق روش آلفای گرونباخ و با استفاده از معادله ضریب همبستگی پیرسون و آزمون کولموگوروف برای مشخص نمودن نرمال بودن متغیرها صورت گرفت. همچنین روایی پرسشنامه نیز با هماهنگی اساتید محترم راهنما و مشاور و مشورت با صاحب نظران احراز گردیده است. تجزیه و تحلیل آماری داده ها، به دو صورت آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار spss صورت گرفت. مؤلفه ها و یافته های ما در بخش آزمون فرضیه ها مشخص نمود که بین بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات و هریک از شاخص های توانمندی، رابطه منطقی و معنی داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: فناوری اطلاعات و ارتباطات، توانمندسازی، دانشگاه صنعتی شاهرود

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

فن آوری اطلاعات و ارتباطات، بدون شک تحولات گسترده ای را در تمامی عرصه های اجتماعی و اقتصادی بشریت به دنبال داشته و تأثیر آن بر جوامع بشری به گونه ای است که جهان امروز به سرعت در حال تبدیل به یک جامعه اطلاعاتی است. جامعه ای که در آن دانائی و میزان دسترسی و استفاده مفید از دانش، دارای نقشی محوری و تعیین کننده است. جامعه هزاره سوم را جامعه دانایی محور و جامعه اطلاعاتی نامیده اند و محتوای این جامعه بستگی به نیروی انسانی و توان مدیریتی سازمان ها و نهادهای دولتی و خصوصی دارد. در این رهگذر، فناوری اطلاعات نقش مؤثری در توانمندسازی نیروی انسانی با بکارگیری ابزارهای تسهیل کننده مدیریت سازمان دارد. اگر بخواهیم توسعه جامعه جهان فردا را در حوزه های نیروی انسانی، مواد اولیه، موقعیت های جغرافیایی و مدیریت بسنجیم شاید حوزه نیروی انسانی و مدیریت برتری ویژه ای نسبت به سایر مواد اولیه داشته باشد. نیروی انسانی و کارکنان سازمانها در حکم یکی از مهمترین منابع حیاتی سازمانی هستند و در واقع یکی از اهرم های جانبی تعالی سازمان در رسیدن به اهداف خود و در کنار سایر اهرم ها مثل اطلاعات و ارتباطات می باشد. لذا جهت تطابق ساختاری با تحولات عصر اطلاعات و حصول به نتایج ارزنده و مفید در این حوزه، پیشرفت منابع انسانی نیز به جهت آمادگی در سازگاری بیشتر با پیامدهای این عصر ضروری است. نیروهای توانمند، کارآزموده، دانشمند، تأثیرگذار و متخصص از نیازمندی های رویا رویی با چنین عصری است. بدون شك تربیت و سنجش توانایی نیرو نیز بر سرعت دستیابی به نتایج قابل انتظار از بکارگیری فن آوری های اطلاعاتی خواهد افزود.

پیشرفت های اخیر در صنعت رایانه و اطلاع رسانی، ورود و ظهور شبکه های اطلاع رسانی محلی، ملی، منطقه ای و بین المللی و به ویژه اینترنت، چند رسانه ای ها، فن آوری های ارتباطی، ابزارها و روش های جدید را پیش روی طراحان، برنامه ریزان و مدیران و مجریان سازمانها قرار داده است. نفوذ فن آوری های جدید اطلاعاتی به مراکز آموزشی (از مدارس تا

دانشگاه ها) و حتی منازل، روابط ساده معلمي و شاگردی را به طور كلي دگرگون ساخته است. به این ترتیب، الگوهاي سنتي یادگیری متحول شده اند و کاربران با حجم گسترده اي از اطلاعات و دانش مواجه هستند.

شناخت محورهاي اساسي پیشرفت در سازمانها ایجاب می کند که نقش فن آوری هاي اطلاعاتي را از حالت ضمني به حالت عيني مبدل سازیم و یا لاقط میزان دقیق تأثیر گذاری آن را به دست آوریم تا به طور دقیق تر در تصمیمات توسعه سازمانها مد نظر قرار گیرد. این در واقع صحبت بر سر اصلاح عملکرد یا بهبود عملکرد سازمان است که ممکن است در حد نسبتاً مطلوبی وابسته به فن آوری هاي اطلاعات باشد. چرا که این امکان را برای مدیران فراهم می سازد با پردازش سریع اطلاعات امکان کنترل و هماهنگی ساختارهاي پیچیده تر را داشته باشد و حتی موجب می گردد عملکرد سازمان و مدیریت با انسجام و بازخورد سریع صورت پذیرد. (اوتارخانی، ۱۳۸۰)

۲-۱ بیان مسئله

عوامل مهمی در سازمان بروز می کند که طی آن عملکردهای مدیریت منابع انسانی را دستخوش تغییر می کند. اطلاعات یکی از این عوامل و یکی از حیاتی ترین و مهمترین ابزار قدرت مدیریتی می باشد. کسب اطلاعات به ویژه اطلاعاتی که به نظر می رسد نقش محوری یا راهبردی در سازمان داشته باشد، می تواند برای ساختن یک پایگاه قدرت و نیز برای مطیع شدن و متنفذ کردن یک شخص در سازمان به کار رود. از طرف دیگر وقتی مدیران افراد خود را با اطلاعات بیشتر تجهیز می کنند، آن افراد احساس توانمندی می کنند و با اطمینان بیشتری با بهره وری، کامیابی و در هماهنگی با خواسته های مدیریت کار می کنند. مدیر با درگیر کردن دیگران در کسب نتایج مطلوب عملاً پایه قدرت خود را تقویت می کند. با اطلاعات بیشتر افراد تمایل پیدا می کنند که خود سامانی، کنترل شخصی و اعتماد بیشتر را تجربه کنند. احساس توانمندی بوجود آمده و در اکثر مواقع از مخالفت افراد با مدیر و مقاومت آنان در برابر قدرت او یا تلاش در جهت حمایت خویش خواهد کاست و باعث همکاری و تعامل بیشتر آنان با مدیر توانمندگر خواهد شد. (کمرون، ۱۳۸۱، ۵۱)

در طول تاریخ چند دوره تحولات علمی، فنی و صنعتی جهان را تکان داد که اولین آن انقلاب کشاورزی و دومین آن انقلاب صنعتی بود. از دهه ۱۹۷۰ نیز انقلاب جدیدی شروع شد که کم کم

می رود تا کشورهای پیشرفته را فرا گیرد. این انقلاب را انقلاب انفورماتیک یا علم اطلاعات نام نهاده اند، تحولی که زیربنای آن بنیاد اطلاعات است. (غلامزاده و میعاد، ۱۳۷۷، ۱۲۵)

فن آوری اطلاعات بر جنبه های مختلف سازمان تأثیر گذاشته، مدیران را قادر می سازد تا با یکدیگر و با کارکنان ارتباط برقرار کرده و از نتایج کار یکدیگر و کارکنان خود آگاه شوند. سیستم های اطلاعاتی و رایانه ای شریان های ارتباطی جدیدی بوجود می آورند که این مدیران می توانند از آن استفاده کرده و بصورت یک گروه در آیند. این فناوری در راه از میان برداشتن موانع به مدیران کمک می کند و نوعی احساس گروهی بین مدیران و کارکنان ایجاد می کند که در نتیجه آن هویت سازمان بوجود می آید. (اوتارخانی، ۱۳۸۰، ۲۱)

با وجود توسعه چشمگیر فن آوری های جدید، برخی سازمان ها نیاز به پذیرش چنین فن آوری هایی را به طور کامل بدست فراموشی سپرده اند و یا اینکه نسبت به تصمیم گیری درباره فرایندهای پذیرشی مربوط و اقدام به پیاده سازی آن با سرعت بسیار پایینی حرکت می کنند. برخی از مدیران تمایل دارند تا بهترین فن آوری های موجود در حیطه کاری خود را به کار گیرند، در عین حال به نظر می رسد که بسیاری از آنها گرایش به چشم پوشی از اثرات انسانی و سازمانی این فن آوری ها دارند. جامعیت این فن آوری های جدید و توانایی های بالقوه آن را می توان در واقع به عنوان منبع بالقوه ای از ضعف در نظر گرفت که دلیل این امر ناتوانی مدیران نسبت به استفاده از این فن آوری ها برابر رقبای خود یا ناتوانی شان در بهره برداری از فرصت های ناشی از این فن آوری ها است. جهت حل مسئله بایستی قابلیت های این فن آوری ها، کفایتشان برای کسب و کار، امکان بهره برداری از مزایای آن، تأثیر متقابل آن بر سرمایه های سازمان که همان منابع انسانی آن می باشند و تلاش در جهت کسب ذهنیتی نو از مدیریت را درک کرد. (کارنرو، ۲۰۰۶، ۳۰۷). سازماندهی و مدیریت دستخوش تغییرات و فرصت های جدیدی شده است. فن آوری اطلاعات تغییراتی را در سازمانها بوجود می آورد که شرکتها و سازمانها را بیش از گذشته به اطلاعات، دانش، آموزش و تصمیم گیری کارکنان فردی وابسته می سازد. (لاودن، ۱۳۸۵). با بررسی و شناخت نقش فناوری اطلاعات در عملکرد مدیریت منابع انسانی می توان با طراحی و ایجاد یک سیستم پویا، شناسایی، انتخاب، استخدام، آموزش و به کارگیری

مؤثر منابع انسانی را هدایت و مدیریت نمود. با حضور فناوری اطلاعات در سازمانی مثل دانشگاه، می توان تغییرات محسوسی در بخشهای مختلف سازمان ایجاد نمود. تغییراتی مانند سرعت در انجام عملکردها، شفافیت و جامعیت در عملکردها، اطلاع رسانی به موقع و گسترده با استفاده از شبکه های اینترنت، ارزیابی دقیق و نامحسوس، برقراری نظم و عدالت بیشتر. بکارگیری تکنولوژی نوین باعث ایجاد تحرک و پویایی عوامل انسانی می شود و تنوع و گستردگی آن نیز انگیزه و علاقه نیروهای انسانی را سبب می شود که خود عاملی مهم در تواناسازی نیروی انسانی محسوب می شود. این تحولات موجب تغییرات مهمی در ساختار شغلی و تخصصی پرسنل شده، تعاملات را افزایش داده و بازخورد فوری را ممکن می سازد و موجب ایجاد، توزیع، مدیریت مؤثر و هوشمندانه دانش می شود. (محقق، ۱۳۹۱)

دانشگاه بعنوان يك سازمان، بعلت برخورداري ازكليه شرايط و ضوابط سازماني نیازمند بكارگيري فن آوري هاي اطلاعاتي درجهت نیل به اهداف عالی خود است. با توجه به نقش پراهمیت کارکنان به عنوان یکی از منابع مهم سازمانی نیازمند سوق دادن آنها به سمت فن آوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی آنان هستیم و این عاملی مهم خواهد بود. بخصوص که مجموعه دانشگاه ها در يك حوزه سازماني و منطقه اي از توانايي و خصوصيات خاص جهت سنجش و بكارگيري فن آوري ها در درون خود برخوردارند (محقق، ۱۳۹۱). ما در این تحقیق سعی داریم که این مسئله را با توجه به اهمیت دانشگاه ها و نقش آن درگسترش دانش در سطح وسیع و پیشرفته، مورد بررسی قرار دهیم تا بدین وسیله ضمن شناسایی فن آوری ها و فنون وابسته به آن، بتوان به کاربردهای آن در جهات مختلف دست یافت، لذا سوال اصلی در این تحقیق این است که آیا به کارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات در دانشگاه صنعتی شاهرود موجب توانمند سازی نیروی انسانی می شود؟ در این مبحث سعی شده است به فن آوری اطلاعات به عنوان ابزاری اساسی در جهت توانمندی نیروهای انسانی پرداخته و نقش آن را در تقویت این امر از دیدگاه مدیران، کارشناسان و کارکنان دانشگاه صنعتی بیان نمائیم که می بایست ابتدا شاخص های فناوری اطلاعات و توانمندی را بررسی نموده و ارتباط بین این شاخص ها را بیان نماییم و تأثیرات آنها را بر یکدیگر مورد کنکاش قرار دهیم.

۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق

علم و فناوری، سازنده تمدن بشر بوده و توسعه هر یک بدون دیگری، ممکن نیست. علم به معنی شناخت عالم هستی و یافتن قوانین حاکم بر طبیعت است. در صورتی که منظور از فناوری، دانستن چگونگی انجام کار و فرایندی خلاق است که در آن، ابزار منابع و نظام ها برای حل مسئله به کار گرفته می شوند تا کنترل انسان را بر محیط طبیعی افزایش داده و شرایط زندگی وی را بهتر سازند. (آقازاده، ۱۳۸۳)

در عصر حاضر که فناوری های نوین راهگشای بسیاری از مشکلات در سازمان ها شده است، فناوری اطلاعات بعنوان یکی از مؤثرترین و قدرتمندترین این فناوری هاست و سازمانی که از آن برخوردار است به نوعی صاحب قدرت است و هر سازمانی که آنرا نادیده انگارد دچار ضعف و رکود خواهد بود. توجه به فناوری اطلاعات و ارتباطات به منظور رسیدن به اهداف عالیه سازمان امری مهم، ضروری و اجتناب ناپذیر است و در کنار آن نیروهای سازمانی نیز یکی از منابع بسیار مهم به شمار می آیند و توجه و رسیدگی به آنها و رفع نیازهای شغلی آنان نیز امری ضروری و اجتناب ناپذیر است. کارکنان با دسترسی به اطلاعات صحیح قادر به انجام وظایف خود با وضع مطلوب تری خواهند بود و فناوری اطلاعات و ارتباطات بعنوان راهکاری مناسب برای تهیه و پردازش و نگهداری اطلاعات و در نتیجه توانمندی کارکنان خواهد بود و البته مدیری نیست که در حال حاضر این ضرورت و احتیاج را درک نکند و به دنبال عرصه های جدیدتر آن نباشد. (جلالی، ۱۳۸۸) اخیراً تلاش های زیادی برای بهبود و اصلاح سازمان ها انجام شده که عمدتاً حول محورهایی مانند کاهش سلسله مراتب، دیوانسالاری و تشکیل تیم های مشارکتی در تصمیم گیری ها حتی در پایین ترین رده سازمانی، انجام شده است، زیرا فرایند توانمندی به تفویض اختیار در تصمیم گیری در پایین ترین سطح سازمانی بر می گردد و این امر باعث کاهش سلسله مراتب سنتی دیوانسالاری در سازمان می شود و با کمک فناوری های نوین، این زنجیره سنتی بین کارمند و مدیر، تغییر می یابد و توانایی افراد به مرحله بروز و ظهور می رسد. امروزه، در کشورهای پیشرفته، همزمان با توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات بحران تأمین نیروی انسانی شدت بیشتری یافته است زیرا باید بپذیریم که تنوع و گسترش این امر نیاز به تربیت مدیران این بخش را محسوس تر کرده است زیرا با ورود هرچه بیشتر فناوری اطلاعات در جامعه، با چالش تأمین نیروی انسانی متخصص مواجه می شویم.