

بررسی تأثیرات فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران

دکتر سعید غفاری^۱، شعله زکیانی^۲، زهره رضایی^۳

چکیده

زمینه و هدف: امروزه در هر سازمانی بحث به کارگیری فناوری اطلاعات مطرح است. نیروی انسانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر کارایی و موفقیت هر سازمان می باشد. پژوهش حاضر به بررسی تأثیرات فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداخته است.

روش بررسی: پژوهش حاضر به روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از حیث هدف، کاربردی بود. ۲۷۴ تن از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از طریق نمونه گیری بر اساس جدول Krejcie - Morgan از میان ۹۵۰ کارمند مورد پژوهش قرار گرفته‌اند. ابزار مورد استفاده، پرسشنامه پایان نامه اردلان در دو بخش فناوری اطلاعات مشتمل بر ۱۰ سوال و پرسشنامه توانمندسازی کارکنان مشتمل بر ۲۳ سوال بود. داده ها توسط نرم افزار SPSS ۱۳ و آزمون کولموگروف اسمیرونف و آزمون T تک نمونه ای تجزیه و تحلیل گردید.

یافته ها: یافته های تحقیق نشان داد که به کارگیری فناوری اطلاعات بر پنج بعد توانمند سازی شغلی شامل: احساس شایستگی، بهبود کیفیت عملکرد، افزایش توان تصمیم گیری، افزایش خودکنترلی و کاهش استرس شغلی تأثیر بسزایی دارد.

نتیجه گیری: مهمترین وظیفه ی مدیران و روسای دانشگاه ها جهت ارتقای توانمندی و رضایت شغلی کارکنان، برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت در زمینه ی رایانه و اینترنت و تشویق کارکنان به استفاده ی بیشتر از رایانه در انجام فعالیت های مرتبط با آنان است.

واژه های کلیدی: فناوری اطلاعات، توانمندسازی، کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی تهران

دریافت مقاله : تیر ۱۳۹۶

پذیرش مقاله : آذر ۱۳۹۶

*نویسنده مسئول :
شعله زکیانی؛

دانشکده علوم انسانی دانشگاه پیام نور
مشهد

Email :
zakiani2004@gmail.com

^۱ اسنادیاری گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور قم، قم، ایران

^۲ کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور مشهد، مشهد، ایران

^۳ کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشکده علوم ارتباطات و مطالعات رسانه، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

مقدمه

مدیریت سازمان هایی که از سطح تکنولوژی بالایی برخوردارند و از کاربردهای نوین اطلاعات بهره می گیرند آسان تر است؛ زیرا ابزارهای جدید توانایی به کارگیری اطلاعات را تسهیل می سازد (۹). دانشگاه نیز به عنوان یک سازمان، به علت برخورداری از کلیه شرایط و ضوابط سازمانی نیازمند به کارگیری فناوری های اطلاعاتی در جهت نیل به اهداف عالی خود است (۱۰). این تحقیق از آن جهت حایز اهمیت است که منجر به آگاهی از تاثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان گشته، همچنین مشخص می سازد که آیا فناوری اطلاعات بر بهبود عملکرد کارکنان، توسعه ی مهارت های تصمیم گیری، افزایش خودکنترلی، احساس شایستگی و کاهش استرس آنان تاثیر دارد یا خیر؟

روش بررسی

پژوهش حاضر به روش تحقیق توصیفی - پیمایشی و از حیث هدف، کاربردی بود. جامعه ی آماری به تعداد ۹۵۰ نفر مشتمل بر کارکنان ستادی دانشگاه بوده و حجم نمونه متناسب براساس جدول Krejcie - Morgan به تعداد ۲۷۴ نفر بود. برای سوال اصلی تحقیق پرسشنامه ای با استفاده از پرسشنامه ی پایان نامه اردلان (۱۱) در دو بخش تنظیم گردید. پرسشنامه ی فناوری اطلاعات مشتمل بر ۱۰ سوال و پرسشنامه ی توانمندسازی کارکنان مشتمل بر ۲۳ سوال بود. روایی محتوایی پرسشنامه توسط سه نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه تهران تایید شد و پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها نرم افزار SPSS ۱۳ و شاخصهای آمار توصیفی چون جداول فراوانی و درصد آن، نمودار ستونی، میانگین و انحراف معیار و در آماراستنباطی از آزمون Kolmogorov - Smirnov و آزمون T تک نمونه ای استفاده شد. پس از توضیح درباره اهداف پژوهش، رضایت آگاهانه شفاهی شرکت کنندگان کسب گردیده و درباره بی نامی پرسشنامه ها و محرمانگی اطلاعات به آنان اطمینان داده شد.

یافته ها

در ابتدا بر آن شدیم تا میزان استفاده ی روزانه کارکنان از کامپیوتر و فناوری های وابسته به آن را بررسی نماییم. جدول ۱ این میزان را نشان می دهد.

جدول ۱: میزان استفاده ی روزانه کارکنان از کامپیوتر و فناوری های وابسته

مقادیر به ساعت	فراوانی	درصد
صفر	۶	۲/۱۸

در قرن حاضر فناوری اطلاعات بر بسیاری از جنبه های زندگی روزمره ما تاثیر گذاشته است و امروزه ناگزیر به استفاده از انواع فناوری های اطلاعاتی هستیم (۱). رشد سریع فناوری، بر تمامی جوانب سازمان ها را به نوعی تاثیر گذارده و تغییرات سریع فناوری، باعث تغییر ماهیت کارها گردیده و دستگاه های کاملاً خودکار جایگزین مشاغل روتین شده است (۲).

تغییرات محیط کاری، سازمان ها را وادار کرده که جهت بقای خود در دنیای متلاطم امروز، در سیستم مدیریت خود بازنگری کنند و تواناسازی کارکنان موضوع اصلی مربوط به عملکردهای رهبری و مدیریت شده و برای سازمان ها این امکان را فراهم ساخته که رقابتی شوند (۳).

فناوری اطلاعات به رایانه یا سخت افزار و نرم افزار الکترونیکی اشاره می کند که برای بازیابی، تولید و به اشتراک گذاری اطلاعات استفاده می شود (۴). مهارت های فناوری اطلاعات مهارت هایی هستند که با استفاده از فناوری سخت افزار و نرم-افزار، دریافت و ارزیابی داده ها، سازماندهی، نگهداری، تفسیر و ارسال اطلاعات و استفاده از رایانه ها برای پردازش اطلاعات تعریف شده است (۵).

بسیاری از سازمان ها راه حل را اجرای برنامه های توانمندسازی تشخیص داده و تلاش کرده اند با اجرای این برنامه ها ضمن اصلاح متغیرهای مؤثر بر احساس افراد از توانمندسازی فرد، بر موانع درونی و بیرونی غلبه کرده و زمینه لازم را برای پرورش کارکنان به وجود آورند (۶).

تحقیقات نشان می دهد که فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهبود کیفیت عملکرد، احساس شایستگی، مهارت تصمیم گیری، افزایش خودکنترلی و همچنین کاهش استرس کارکنان نقش بسزایی دارد، لذا کاربرد این فناوری در سازمان ها به سرعت در حال گسترش است (۷). کارکنان از منابع مهم سازمان ها هستند که بیشتر امور خود را با اطلاعات به دست آمده از طریق فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی به انجام می رسانند (۸). اهمیت این موضوع از این مساله ناشی می شود که با توجه به رشد سریع فناوری های اطلاعات و ارتباطات و نیازمندی سازمان ها جهت بقای خود در عصر حاضر، هر سازمانی که این موضوع را نادیده بگیرد، دچار افول خواهد شد.

۴۷/۴۴	۱۳۰	۱ تا ۵
۴۴/۱۶	۱۲۱	۵ تا ۱۰
۶/۴	۱۷	بیشتر از ۱۰

قبل از انجام آزمون تی تک نمونه ای، ابتدا فرض نرمال بودن داده ها برای تمامی ابعاد شغلی کارکنان با استفاده از آزمون Kolmogorov-Smirnov انجام شد. نتایج به دست آمده در جدول ۲ نشان داده شده است.

نتایج به دست آمده از جدول ۱ نشانگر آن است که بیشتر کارکنان دانشگاه علوم پزشکی (۴۷/۴۴ درصد) بین ۱ تا ۵ ساعت در روز از کامپیوتر و فناوری های وابسته به آن استفاده می کنند. بنابراین می توان گفت میزان استفاده ی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی از فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی در حد متوسط است.

جدول ۲: نتایج آزمون کولموگوروف اسمیرنوف جهت نرمال بودن توزیع آن ها

نام متغیر	مقدار کولموگوروف اسمیرنوف	سطح معناداری
بعد احساس شایستگی	۱/۰۳	۰/۱۲۳
بعد کیفیت عملکرد	۱/۵۶	۰/۱۸۹
بعد توان تصمیم گیری	۱/۵۸	۰/۰۸۹
بعد خودکنترلی	۱/۲۸	۰/۱۰۱
بعد استرس شغلی	۱/۰۲	۰/۰۶۸

آن ها تایید گردید و به این دلیل برای تحلیل داده ها از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد.

نتایج به دست آمده از جدول ۲ نشان داد که سطح معناداری برای تمام متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض نرمال بودن

جدول ۳: نتایج آزمون تی تک نمونه ای در رابطه با بعد احساس شایستگی

شاخص آماری	میانگین	انحراف معیار	تعداد	مقدار T	سطح معناداری
بعد احساس شایستگی	۴/۱۲	۰/۵۱	۲۷۴	۷۵/۲۴	۰/۰۰
بعد کیفیت عملکرد	۳/۱۲	۰/۴۱	۲۷۴	۴۳/۰۴	۰/۰۰
بعد توان تصمیم گیری	۴/۰۱	۰/۵۲	۲۷۴	۷۳/۵۴	۰/۰۰
بعد خودکنترلی	۳/۸۶	۰/۷۳	۲۷۴	۹۶/۰۰	۰/۰۰
بعد استرس شغلی	۳/۹۶	۰/۶۸	۲۷۴	۳۶/۲۴	۰/۰۰
کل ابعاد	۴/۲۶	۰/۷۸	۲۷۴	۸۸/۷۶	۰/۰۰

برای متغیر افزایش خودکنترلی، مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که به کارگیری فناوری اطلاعات می تواند موجب افزایش خودکنترلی کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی گردد.

متغیر کاهش استرس مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر بود، پس به کارگیری فناوری اطلاعات می تواند موجب کاهش استرس کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی گردد.

در سنجش ابعاد کلی توانمندسازی کارکنان، مقدار T به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگتر است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که به کارگیری فناوری اطلاعات می تواند موجب افزایش توانمندسازی

بر اساس نتایج جدول ۳ مقدار T به دست آمده برای متغیر احساس شایستگی از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که به کارگیری فناوری اطلاعات می تواند موجب احساس شایستگی در کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی گردد.

مقدار T به دست آمده جهت سنجش کیفیت عملکرد از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد، پس به کارگیری فناوری اطلاعات می تواند موجب بهبود کیفیت عملکرد کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی گردد.

مقدار T به دست آمده برای متغیر توان تصمیم گیری از ۰/۰۵ بزرگتر است، لذا به کارگیری فناوری اطلاعات می تواند موجب افزایش توان تصمیم گیری کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی گردد.

بحث

کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی گردد. از این رو به کارگیری فناوری اطلاعات موجب افزایش توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی می شود.

بررسی پژوهش های متعدد داخلی و خارجی نشان می دهد که رابطه ی بین فناوری اطلاعات و تأثیر آن بر توانمندسازی کارکنان از جهات مختلفی بررسی شده است. در این راستا، تقوایی یزدی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان: رابطه ی فناوری اطلاعات و توانمندسازی روان شناختی مدیران آموزش و پرورش منطقه یک ساری انجام داد. نتایج نشان داد که بین فناوری اطلاعات با توانمندسازی روان شناختی، احساس معنی دار بودن، احساس موثر بودن، احساس ساماندهی و احساس اعتماد مدیران آموزش و پرورش منطقه یک ساری رابطه ی معناداری وجود دارد. اما بین فناوری اطلاعات با احساس شایستگی مدیران رابطه ی معناداری به دست نیامد (۱۲).

راشکی قلعه نو (۱۳۸۶) پایان نامه ی کارشناسی ارشد خود را با عنوان: بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی سیستان و بلوچستان انجام داد. یافته ها نشان داد که فناوری اطلاعات تأثیر مستقیمی بر توانمندسازی کارکنان دارد و اهمیت و لزوم سیاستگذاری مشخص در این زمینه بیش از پیش می تواند کیفیت و کارایی سازمانی را در بخش های دولتی و عمومی که متأسفانه از کمبود کارایی رنج می برند، ایفا نماید (۱۳).

رومانی و دیگران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان: بررسی فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه صنعتی مالک اشتر انجام دادند. یافته ها نشان داد که بین فناوری اطلاعات و توانمندسازی به عنوان فرضیه اصلی و شاخص های توانمندسازی به عنوان فرضیه های فرعی که بهبود کیفیت عملکرد، استقلال و آزادی کاری، افزایش مسئولیت تصمیم گیری، تنوع شغلی، توسعه حرفه ای و خودکنترلی می باشد، رابطه وجود دارد و با توجه به هدف اصلی، فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه صنعتی مالک اشتر تأثیر داشته است (۱۴).

افتخاری و دیگران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان تأثیر فناوری های اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی منابع انسانی کارکنان نیروی انتظامی استان مازندران انجام دادند. نتایج نشان داد که بیشترین سهم از به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات را بعد افزایش توان تصمیم گیری و کمترین سهم را بعد کاهش استرس شغلی داشته است (۱۵).

کمالیان و دیگران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان نقش فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه ای انجام دادند. نتایج حاکی از آن است که به کارگیری فناوری های اطلاعات و ارتباطات در اداره کل فنی و حرفه ای استان سیستان و بلوچستان می تواند تغییرات توانمندسازی کارکنان آن را به میزان ۰/۴۱ تبیین و بین آن ها رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۱۶).

Daily و دیگران (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان: نقش آموزش و توانمندسازی در عملکرد محیطی انجام دادند. یافته ها نشان داد که مدیران متوجه شدند که آموزش و توانمندسازی محیطی برای خودشان و کارکنان مهم است. به طور کلی در این مطالعه آموزش محیطی با متغیر وابسته نسبت به توانمندسازی محیطی ارتباطی قوی تر دارد. در مورد سطح کارکنان، این عوامل از طریق کار گروهی محیطی میانجی گردید (۱۷).

Elbeyi و دیگران (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان: تأثیر توانمندسازی کارکنان در رضایت شغلی کارکنان در هتل های پنج ستاره ی ترکیه انجام دادند. یافته ها نشان داد که بسیاری از جنبه های مثبت، مربوط به رضایت شغلی، روابط با همکاران و شرایط فیزیکی هستند در حالی که منفی ترین جنبه ها، مساله ی دستمزد یعنی پرداخت ناعادلانه است. همچنین توانمندسازی روان شناختی و رفتاری، تأثیر معنی داری بر رضایت شغلی دارد و وقتی که توانمندسازی روان شناختی و رفتاری به عنوان یک کل در نظر گرفته می شود، تأثیر خیلی بیشتری بر رضایت شغلی دارند (۱۸).

Dewettinck و Ameijde (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان: ارتباط بین رفتار توانمندسازی رهبری با نگرش ها و نیات رفتاری کارکنان انجام دادند. نتایج نشان داد که یک رابطه مستقیم بین رفتار توانمندسازی رهبری و رضایت شغلی و تعهد اثربخش وجود دارد. توانمندسازی روان شناختی تا حدی واسطه ی این روابط است. همچنین نگرش های کارکنان نشان داده است که با تمایل آن ها برای ماندن در محیط کار مرتبط است (۱۹).

عفرای و دیگران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان: رابطه بین کاربست فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملکرد انطباقی کارکنان با نقش میانجی گری توانمندسازی روان شناختی انجام دادند. نتایج نشان داد که بین کاربست فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی روان شناختی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. هم چنین، نتایج آزمون نشان داد که توانمندسازی روان شناختی نقش میانجی در رابطه کاربست فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملکرد انطباقی کارکنان دارد (۲۰).

نتایج به دست آمده ی پژوهش نشان داد که به کارگیری فناوری

و محیط نامناسب آموزشی، فقدان اعتماد به نفس کارکنان و عدم به کارگیری شیوه های نوین استفاده از فناوری اطلاعات. برطبق نتایج حاصل شده از تحقیق پیشنهادهایی به منظور توانمندسازی کارکنان به واسطه ی استفاده از فناوری اطلاعات بدین شرح ارائه می گردد: در این راستا کارکنان برای این که بتوانند میزان توانمندی و رضایت شغلی خود را افزایش دهند و در کار خود موفق باشند و نسبت به سایر رقبا برتر باشند لازم است مهارت های مرتبط با فناوری های اطلاعاتی خود را به صورت دوره ای و منظم روزآمد کرده و گسترش دهند. لذا راهکار پیشنهادی این است که مدیران با تخصیص بودجه ی لازم جهت برگزاری کلاس ها و کارگاه های آموزشی، زمینه را برای افزایش میزان مهارت کارمندان در استفاده از فناوری های اطلاعاتی فراهم نمایند.

تشکر و قدردانی

مقاله ی حاضر برگرفته از طرح پژوهشی مصوب جلسه ی شماره ۸۱ مورخ ۱۳۹۵/۰۲/۱۸ شورای پژوهشی دانشگاه پیام نور قم می باشد که بدین وسیله از ریاست محترم دانشگاه پیام نور قم و ریاست محترم دانشگاه علوم پزشکی تهران و استادان و کارکنانی که ما را یاری رساندند، سپاسگزاریم.

اطلاعات و ارتباطات می تواند موجب احساس شایستگی در کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی گردد. بنابراین لازم است که کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهت افزایش میزان شایستگی در کار و افزایش میزان رضایتمندی، از آموزش های تخصصی بیشتری برخوردار باشند تا تسلط آن ها بر نرم افزارها و سخت افزارهای موجود در محیط کار افزایش یابد.

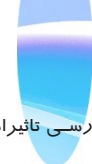
نتیجه گیری

در پایان می توان گفت به کارگیری فناوری اطلاعات می تواند منجر به احساس شایستگی، بهبود کیفیت عملکرد، افزایش قدرت تصمیم گیری، افزایش خودکنترلی، کاهش استرس کارکنان در شرایط مختلف کاری شود.

بنابراین برای این که کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در محیط کار خود از عملکرد بالایی برخوردار شوند و با کیفیت مطلوبی به دانشجویان و استادان و سایر مراجعان خدمات ارائه دهند می باید دانش و مهارت لازم برای استفاده از فناوری های اطلاعات را در عمل داشته باشند. با وجود این، عوامل بازدارنده ای وجود دارند که سبب می شود کارکنان نتوانند به آنچه که در این زمینه است دست یابند. این عوامل عبارتند از: بستر نامناسب فناوری اطلاعات در سازمانها، عدم انگیزش کارکنان، نداشتن روحیه همکاری مدیران، کمبود امکانات آموزشی

منابع

1. Lak B & Javadian R. The effect of it infrastructures on empowerment of police staff. *Towsee Human Resources and Management* 2011; 6(19): 31-60[Article in Persian].
2. Abasi S & Abtahi H. Employee's empowerment. Tehran: Publishing Institute for Management and Research; 2014: 60-146[Book in Persian].
3. Poursafar A & Hossaini SR. Empowerment manpower: Concepts, philosophy and guideline, Tehran: 3rd Conference of Human Resource Empowerment, 2012.
4. Young JA. Forecasting twenty-first century information technology skills: A Delphi study [Thesis]. Kentucky: Spalding University Louisville; 2012.
5. Hiemler R. Attitudes of college graduates, faculty and human resource managers regarding the importance of skills acquired in college and needed for job performance and career advancement potential in the retail sector [Thesis]. New York: Dowling College Oakdale; 2010.
6. Greasley K, Bryman A, Dainty A, Price A, Naismith N & Soetanto R. Understanding empowerment from an employee perspective what does it mean and do they want it? *Team Performance Management: An International Journal* 2008; 14(1-2): 39-55.
7. Loxley W & Julien P. Information and communication technologies in education and training in Asia and the pacific. Available at: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/28989/ict-education-training.pdf>. 2004.



8. Secretariat UE. Capacity building in information, communication and space technology to reinforce regional cooperation. Available at: <https://digitallibrary.un.org/record/530709?ln=en>. 2006.
9. Smith CJ. The getting of hope: Personal empowerment through learning perm culture [Thesis]. Melbourne: The University of Melbourne; 2000.
10. Thatcher ME & Oliver JR. The impact of information technology on quality improvement, productivity, and profits: An analytical model of a monopolist. Available at: <http://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/927170/>. 2001.
11. Ardalan A. Study the effect of information technology on employee's empowerment study of power plant company of west of Kermanshah province [Thesis in Persian]. Sanandaj: Azad University of Sanandaj, School of Humanities; 2011.
12. Taghvaei Yazdi M. The relationship between information technology and psychological empowerment of educational managers in district one of Sari. *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences* 2015; 5(4): 97-117[Article in Persian].
13. Rashki Qalehnow M. Investigate the effect of information technology on empowerment employees of Sistan and Baluchistan province department of ports and maritime organization [Thesis in Persian]. Sistan and Baluchistan: Sistan and Baluchistan University, Faculty of Information Technology Management; 2008.
14. Roomani S, Kashani M & Karbasian M. Investigating the role of information technology on the empowerment of Maleke Ashtar University staff, Isfahan, Isfahan: Jami Institute of Higher Education, 1st National Conference on Accounting, Auditing and Management, 2014.
15. Eftekhari AA, Sadati SE & Golafshani Jouibari GA. The effect of information communication technology (ict) on empowerment human resource of police force personal in Mazandaran province. *Journal of Danesh-e-Entezami Mazandaran* 2014; 17(5): 26-40[Article in Persian].
16. Kamalian AR, Salarzahi H & Owliaie KH. The role of information technology in empowering employees of technical and vocational training organization. *Virtual Learning* 2013; 4(2): 39-48[Article in Persian].
17. Daily F, Bishop John W & Massoud Jacob A. The role of training and empowerment in environment performance. *International Journal of Operations & Productions Management* 2012; 32(5): 631-47.
18. Elbeyi P, Ozturk Y & Aeslanturk Y. The effects of employee empowerment on employee job satisfaction: A study on hotels in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 2011; 23(6): 784-802.
19. Dewettinck K & Ameijde MV. Linking leadership empowerment behavior to employee attitudes and behavioral intentions: Testing the mediating role of psychological empowerment. *Personnel Review* 2011; 40(3): 284-305.
20. Afravi S, Ghashghaeizadeh N & Hoseinpoor M. The relationship between the use of information and communication technology and the adaptive performance with the mediating role of psychological empowerment. *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences* 2017; 3(7): 63-82[Article in Persian].

The Effect of Information Technology (IT) in the Empowerment of Staff in Tehran University of Medical Sciences

Ghaffari Saied¹ (Ph.D.) - Zakiani Sholeh² (M.S.) - Rezaie Zohreh³ (M.S.)

1 Associate Professor, Knowledge and Information Science Department, School of Humanities, Payame Noor University of Qom, Qom, Iran

2 Master of Science in Knowledge and Information Science, School of Humanities, Payame Noor University of Mashhad, Mashhad, Iran

3 Master of Science in Knowledge and Information Science, School of Communication Sciences and Media Studies, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran

Abstract

Received: Jun 2017

Accepted: Nov 2017

Background and Aim: In each organization, there is a debate about the use of IT. Human development is one of the factors influencing the efficiency and success of any organization. The present study aimed to investigate the effects of information technology on empowerment of staff working in Tehran University of Medical Sciences.

Materials and Methods: This study was descriptive-survey research and applied in terms of purpose. A total of 274 staff members from the Tehran University of Medical Sciences were surveyed by sampling according to the Krejcie-Morgan table from among 950 employees. The tools used in the Ardlan questionnaire were divided into two parts of IT, including 10 questions and a staff empowerment questionnaire containing 23 questions. Data were analyzed by SPSS 13 software, Kolmogorov-Smirnov test and one-sample T-test.

Results: The research findings showed that the use of information technology on five dimensions of job empowerment including competency, improvement of quality of work, increased decision-making power, increasing self-control, and reducing job stress have a significant effect.

Conclusion: The most important task of managers of universities is to improve the ability and job satisfaction of employees, holding in-service training courses in the field of computers and the Internet and encouraging employees to use more computers in their related activities.

Keywords: Information Technology, Empowerment, Staff, Tehran University of Medical Sciences

* Corresponding Author:
Zakiani Sh;
Email:
zakiani2004@gmail.com